



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ
หน่วยสนามชายแดน

วิทยานิพนธ์

ของ

พันจ่าอากาศเอกฉัตรชัย วงษ์หาญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ
หน่วยสนามชายแดน

วิทยานิพนธ์
ของ
พันจ่าอากาศเอกฉัตรชัย วงษ์หาญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**FACTORS AFFECTING OPERATIONAL EFFICIENCY OF AIR SOLDIERS
IN THE AIR FORCE BORDER FIELD UNIT**

BY

FLIGHT SERGEANT FIRST CLASS CHATCHAI WONGHAN

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University**

December 2024



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พันจ่าอากาศเอกกัณตราชัย วงษ์หาญ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

พันจ่าอากาศเอก นัตรชัย วงษ์หาญ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ หน่วยสนามชายแดน
ผู้วิจัย	พันจ่าอากาศเอกฉัตรชัย วงษ์หาญ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$)

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.407$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.246$) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ

64.60 ($R^{2Adj}=.646$)

ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ($\beta=.410$) ด้านวิธีการทำงาน ($\beta=.292$) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\beta=.263$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta=.170$) ด้านบุคลากร ($\beta=.165$) และด้านการจัดการ ($\beta=.148$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 73.10 ($R^2=.731$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

TITLE	Factors Affecting Operational Efficiency of Air Soldiers in the Air force border field unit
AUTHOR	Flight Sergeant First Class. Chatchai Wonghan
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) To study the level of strategic leadership of commanders, administrative factors and the performance of the Air Force Border Field Unit. 2) To study the influence of strategic leadership and administrative factors affecting the performance of the Air Force Border Field Unit. The sample consisted of 373 Air Force soldiers from the Air Force Border Field Unit. The stratified sampling method was used, using a questionnaire as the data collection tool. And the statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The study revealed these results:

1. The overall strategic leadership of the commanders of the border unit units under the military is at a high level ($\bar{X}=3.88$). The administrative factors of the Air Force Border Field Unit were overall at a high level ($\bar{X}=3.78$) and the operational efficiency of the Air Force Border Field Unit was overall at a high level ($\bar{X}=3.94$).

2. Strategic leadership of supervisors in terms of ethical conduct ($\beta=.407$), strategic direction ($\beta=.246$), and support for effective organizational culture ($\beta=.214$). It has a statistically significant influence on the performance of the Air Force Border Field Unit at the .01 level. It can jointly predict the performance level of the Air Force Border Field Unit at 64.50 percent ($R^2=.645$).

Administrative factors, namely budget ($\beta=.410$), working methods ($\beta=.292$), and materials and equipment ($\beta=.263$), have statistically significant influence on the performance of the Air Force Border Field Unit at the .01 level. As for ethics ($\beta=.170$), personnel ($\beta=.165$), and management ($\beta=.148$), It has a statistically significant influence on the performance of the Air Force Border Field Unit at the .05 level. It can jointly predict the performance level of the Air Force Border Field Unit at 73.10 percent ($R^2=.731$).

Keywords: Strategic leadership, administrative factors, operational efficiency, Air Force Border Field Unit

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	34
บริบทหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
งานวิจัยในประเทศ	52
งานวิจัยต่างประเทศ	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปผลการวิจัย	104
อภิปรายผลการวิจัย	109
ข้อเสนอแนะการวิจัย	116
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	127
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	140
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	142
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	156
ประวัติย่อของผู้วิจัย	165

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	76
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมและรายด้าน	77
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รายข้อ	78
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ รายข้อ	79
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ รายข้อ	80
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รายข้อ	81
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล รายข้อ	82
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารของ หน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยรวมและรายด้าน	83
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านบุคลากร รายข้อ	84
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านงบประมาณ รายข้อ	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านวัสดุอุปกรณ์ รายชื่อ	86
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการจัดการ รายชื่อ	87
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รายชื่อ	88
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านวิธีการทำงาน รายชื่อ	89
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน	90
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน รายชื่อ	91
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านความเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน รายชื่อ	92
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รายชื่อ	93
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการประหยัดทรัพยากร รายชื่อ	94
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	96
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	99
23 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	100
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	101

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
-------------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภารกิจด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญมากในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน เนื่องจาก “คน” จัดเป็นทรัพยากรและเป็นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีส่วนเสริมสร้างหลักประกันให้องค์กรสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต ดังนั้น บทบาทของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งไปสู่การดำเนินงานเชิงรุกมากขึ้น กล่าวคือ ขยับขยายจากงานเชิงสนับสนุนไปสู่งานเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรหรือธุรกิจให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ตลอดจนต้องสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559, หน้า 23)

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้เราปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร พนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ คนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกขององค์กรโดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร

รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนง, 2560, หน้า 148)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุดซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลการทำงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึงพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์การที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของงานนั้นมีคุณภาพสูงที่สุดเป็นไปตามที่กำหนดตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2564)

การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ คือ ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหารเป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับหน่วยทหารระดับกองพัน มีผู้บังคับกองพันเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดตามโครงสร้างของกองทัพบก มีบทบาทสำคัญในการรับนโยบายเจตนารมณ์จากผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอด สื่อสารรวมถึงปรับเป็นแนวทางการปฏิบัติในหน่วยทหารระดับกองร้อย หมวด ทั้งภารกิจหลักในการรักษาความมั่นคง รักษาความสงบ ป้องกันชายแดน บรรเทาสาธารณภัย และแผนการเผชิญเหตุที่ต้องแก้ไขสถานการณ์วิกฤติ มีรูปแบบการดำเนินงานแบบเผชิญหน้า นับเป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีการวางแผน

การปรับประยุกต์ การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งกาย วาจาจากศักยภาพของตนด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และอุดมการณ์ในความจงรักภักดีต่อชาติภายใต้ เจตจำนงของกองทัพบกที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจน สามารถสร้างแนวร่วม ในการดำเนินงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นและเต็มใจ ซึ่งล้วนเกิดขึ้นจากพลังแฝง เร้นภายใน ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรียกว่า ภาวะผู้นำ(Leadership) โดยในการพัฒนา ภาวะผู้นำของ Ulrich ได้เสนอแบบจำลองความคิดของผู้นำว่า Leadership Charge = Credibility capability ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ จากแนวคิดว่าการที่ผู้นำควร มีความเข้าถึงเรื่องภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้นำในการปรับ ประยุกต์และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือส่วนตัว และความสามารถในการ บริหารองค์กร ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและ ภายนอกองค์กร ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถ ในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มี คุณธรรมและจริยธรรม (Boal and Schultz, 2007) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนด ได้นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่าง ยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น มักจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึง อาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ ที่จะช่วยนำ ความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งบุคคลถือได้ว่ามีความสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการ บริหารงาน เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดหา การใช้ ทรัพยากร เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หากมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีก็จะตามมา องค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มี ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทั้ง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้น เพื่อ เป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ปัจจัยที่จะนำมาซึ่ง ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ เสียสละ ความ รับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็น สิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร (พฤธิสิทธิ์ อุทุม, 2559)

กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจในด้านการธำรงและรักษาความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ขึ้น เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสมกับการฝึกและการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิด การปฏิบัติการและการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีการพัฒนากำลังพลของกองทัพอากาศทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขีดความสามารถตรงตามความต้องการ ของกองทัพอากาศ สมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ เป็นนโยบายเฉพาะด้านกำลังพลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมในทุก สถานการณ์ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนากำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่าย และขับเคลื่อน กองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การเป็น กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จในอนาคต (กองทัพอากาศ, 2561)

ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารองค์กร เพราะในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยปัจจัยกระบวนการบริหารในการสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ เพราะปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมากไม่ว่าการบริหารงานนั้นจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตามการนำเอาปัจจัยการบริหารมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด รวมทั้ง ในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จะมีประสิทธิภาพที่ดีมากน้อยเพียงใด จะต้องเกิดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารองค์กร ที่จะทำให้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระเบียบวินัยและพร้อมทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยทางการบริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้น และความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ รวมถึงเสนอผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงาน การลดความขัดแย้ง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเป็นแนวทางในการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
2. ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือและความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
2. ทำให้ทราบระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาปัจจัยการบริหารจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือและความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ช่วยลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
3. ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ให้ดียิ่งขึ้น
4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกองทัพอากาศ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ สามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ 20 ปีของกองทัพอากาศ เช่น การพัฒนาผู้นำและบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อตอบสนองต่อภารกิจที่สำคัญในด้านความมั่นคงของชาติ และการเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยสนามชายแดน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 5,516 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 26) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) ประกอบด้วย

2.1.1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2.1.1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ

2.1.1.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ

2.1.1.4 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

2.1.1.5 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล

2.1.2 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ตามแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 6 M (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2560) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1.2.1 ด้านบุคลากร
- 2.1.2.2 ด้านงบประมาณ
- 2.1.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 2.1.2.4 ด้านการจัดการ
- 2.1.2.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 2.1.2.6 ด้านวิธีการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ตามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) ประกอบด้วย

- 2.2.1 คุณภาพการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2.2.3 การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
- 2.2.4 การประหยัดทรัพยากร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566-ถึงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2567

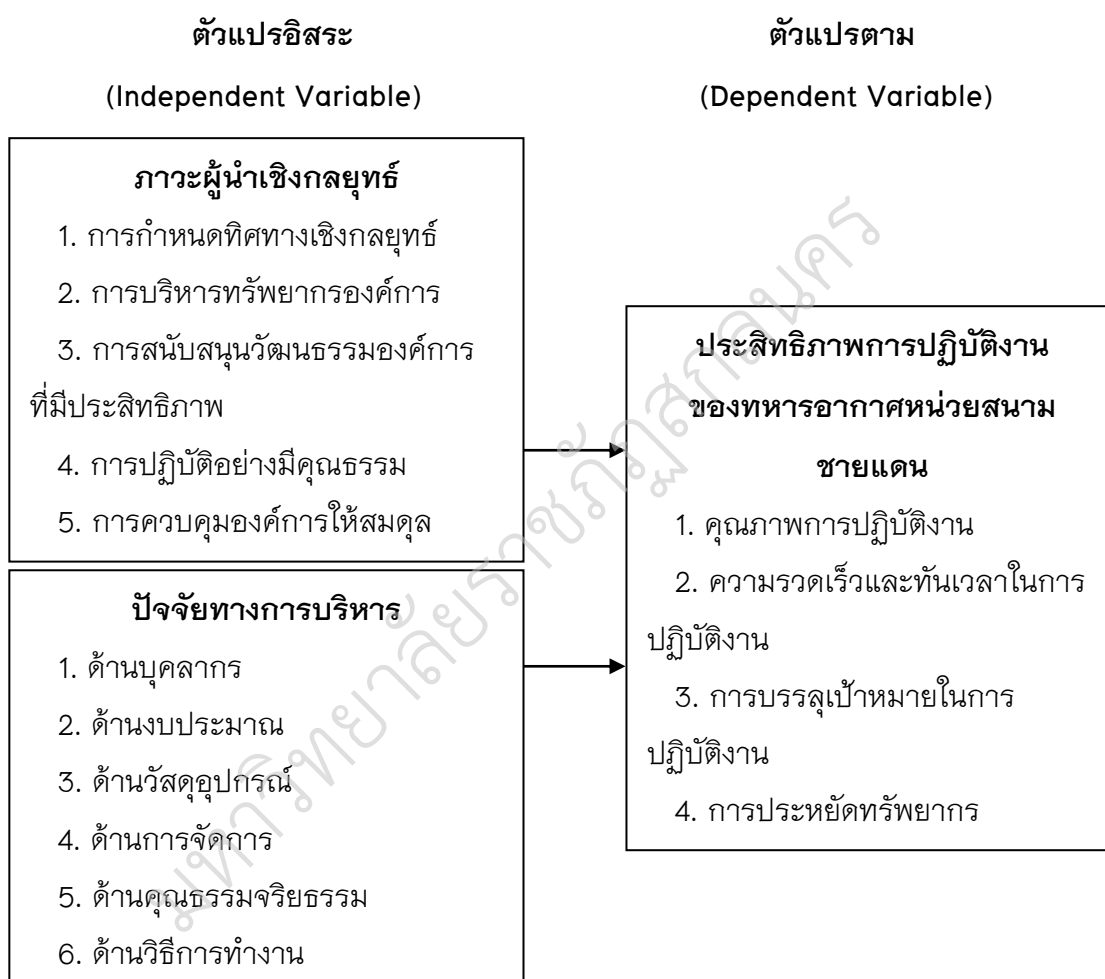
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 6 M (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2560) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1989) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ซึ่งมีบทบาทและสามารถพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขององค์กร

ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ที่สามารถให้วิสัยทัศน์ แจ่มชัดและสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เข้าใจง่ายและสามารถมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศมีการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า มีการจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบได้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศมีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม ความเป็นประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์การกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงานกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานสร้างค่านิยม ให้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนเกิดความรักความสามัคคีเป็นพลังผลักดันทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนทุกท่าน

1.4 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศมีการยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลายคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตนมีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

1.5 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศสามารถสร้างความเข้าใจ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการ

บริหารงาน สามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนได้เหมาะสมกับภาระงานบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจ ของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนมีความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยทางการบริหารจัดการ หมายถึง ทรัพยากรหรือองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายตามนโยบาย แผนงาน ของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคคลากร วัสดุ งบประมาณมาบริหารจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านบุคคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ เช่น การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนา ให้บุคคลากรมีความรู้ความสามารถ

2.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับรายรับรายจ่าย การเงินการคลังของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ งบประมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการต่าง ๆ รวมถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดความประหยัด คัดค้าน โปร่งใส

2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การบริหารวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ เช่น การนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเลือกใช้ติดตั้งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยคำนึงถึง ความประหยัด คัดค้าน และประโยชน์ใช้สอย

2.4 ด้านการจัดการ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการบริหารทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ที่นำมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น มีการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน มีการบริหารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามแผนที่กำหนดทุกครั้ง และมีการตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

2.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ มีการส่งเสริมการนำหลักธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค ความเพียร การมีจิตสำนึกดีงาม รับผิดชอบ เสียสละ การวางตัวเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าพวกพ้องหรือส่วนตน ประกอบกับมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติผิดอย่างชัดเจน

2.6 ด้านวิธีการทำงาน (Method) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ มีการให้ความสำคัญและพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา กับส่งเสริมทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนอบรมวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ รวมทั้งการมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มพูนคุณค่า ปริมาณของผลงาน การพัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ประกอบด้วย

3.1 คุณภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ที่ปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม

3.2 การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3.3 ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ที่ไม่ล่าช้า เกินกำหนดระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานทันทีหลังจากที่ได้รับมอบหมายงาน หรือมีการพัฒนาเทคนิควิธีการ ทำให้สามารถการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

3.4 การประหยัดทรัพยากร หมายถึง ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน มีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ่มค่า มีการกระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการทำงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น การแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ หน่วยสนามชายแดน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยจะได้นำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. บริบทหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

“ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบใน การแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพ การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถคาดคะเนสร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัวและให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์

มันทนา กองเงิน (2554) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศวัณญ์ลักษณ์ พวงนิล (2555, หน้า 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำองค์กรในการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์รวมทั้งมีการค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนเป้าประสงค์ให้บรรลุได้ และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้นำนำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ (goals) ขององค์กร

เชวงศักดิ์ พุกษเทเวศ (2559, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการของอิทธิพลผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อการบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

พรชัย เจดามาน (2562, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำการบริหารจัดการและการผสมผสานการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ สู่แผนปฏิบัติการ

Rowe (2001, p. 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นความสามารถใช้อิทธิพลสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาว

Robbins and Coulter (2003) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงเป็นทักษะที่เกิดจากประสบการณ์และความอาวุโส มีความรอบรู้ (Wisdom) และมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการวางแผนการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่มีความหลากหลายและไม่แน่นอน

Dubrin (2004, p. 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์กรกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทและสามารถพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Goal) ขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การแข่งขันในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนท้าทาย เต็มไปด้วยโอกาสและภัยคุกคาม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คาดเดาได้ยาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถนำความสำเร็จก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กรได้ (Ireland and Hitt, 2007, p. 43) ผู้นำองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

1. Robbins and Coulter (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยกระบวนการเชิงกลยุทธ์ 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1) การวางแผน (Planning) การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์กร ขั้นที่ 5 การกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์นำไปปฏิบัติ (Implementation) ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและควบคุมหรือประเมินผล (Evaluation) ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน ซึ่งจะเห็นว่าการดำเนินกระบวนการเชิงกลยุทธ์จะเน้นการวางแผน แต่หากการวางแผนกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดีแล้วมิได้นำไปปฏิบัติ หรือประเมินผลอย่างเหมาะสม องค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทุกกระบวนการต่างก็มีความสำคัญและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร (Identify Current Mission, Objective Strategies) การสำรวจและทบทวนพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ปัจจุบันขององค์กร พันธกิจจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงความมุ่งหมาย (Purpose) องค์กรจะได้ยึดเป็นหลักในขอบเขตของสินค้าหรือบริการขององค์กร ส่วนเป้าหมายปัจจุบันขององค์กรจะทำให้ทราบถึงรายละเอียดของพันธกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องของกลยุทธ์กับเป้าหมายขององค์กร และพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์ว่าควรมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyzing the Environment) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อการ

ดำเนินงานขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์การอย่างถูกต้อง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกทั่วไป (General Environment) ซึ่งได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม ประชากรศาสตร์ เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมเฉพาะ (Specific Environment) เช่น ผู้รับบริการ วัตถุดิบ คู่แข่ง กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาแนวโน้ม (Trends) ของสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค (Identify Opportunities and Threats) เป็นขั้นตอนที่มีผลมาจากขั้นตอนที่ 2 เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้วหากผลกระทบต่องค์การเป็นลบ (Negative) แสดงว่าเป็นอุปสรรค (Threats) ต่องค์การ แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์เดียวกันอาจเป็นโอกาสต่องค์การหนึ่ง แต่เป็นอุปสรรคต่ออีกองค์การหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ เพราะแต่ละองค์การอาจมีสิ่งแวดล้อมภายใน คือ ทรัพยากรขององค์การแตกต่าง หรือความสามารถในการจัดแตกต่างกันบางครั้งแนวโน้มของสถานการณ์เดียวกันอาจมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่องค์การเดียวกันทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ (Analyzing the Organization's Resources and Capabilities) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) เช่น พิจารณาทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของพนักงานขององค์การ ผลิตภัณฑ์ (Product) สถานะทางการเงิน (Financial Position) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การจะเป็นกรอบกำหนดความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การอย่างหนึ่ง องค์การที่มีความสามารถเด่น (Core Competencies) ทางใดทางหนึ่ง เช่น ทักษะความชำนาญ เทคโนโลยี เงินทุน เหลือองค์การอื่นใดจะเป็นอาวุธ (Competitive Weapons) ที่สร้างได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์การธุรกิจปัจจุบันจึงพยายามสร้างความสามารถเด่นที่คู่แข่งไม่อาจมีหรือเทียบเทียมได้

ขั้นที่ 5 การกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน (Identifying Strength and Weakness) จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 4 หากองค์การมีสิ่งแวดล้อมภายในที่ดีเด่นหรือเหนือกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง หมายถึง องค์การนั้นมีจุดแข็ง (Strength) แต่หากสิ่งแวดล้อมภายในด้อยกว่าคู่แข่งจะเป็นจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ เมื่อองค์การมีจุดแข็งต้องรักษาไว้ให้มีอยู่โดยตลอด ขณะเดียวกันต้องแก้ไขจุดอ่อนหรือพยายามปรับเปลี่ยนให้เป็น

จุดแข็งให้ได้ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การ (Organization's Culture) ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งขององค์การที่เป็นบุคลิกภาพ (Personality) ที่สะท้อนค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของคนในองค์การ อาจเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์การได้ เช่น หากวัฒนธรรมองค์การมีผลทำให้พนักงานมีความสามัคคี รักดีต่อองค์การร่วมมือกันทำงานหนักเพื่อองค์การก็จะเป็นจุดแข็ง แต่หากวัฒนธรรมองค์การที่เคยปฏิบัติมาตลอดไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การแต่งตั้งพนักงานที่ใช้ระบบอาวุโสอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาความสามารถอาจถือเป็นจุดอ่อนขององค์การได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องพิจารณาเพื่อประกอบการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การด้วยหากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสมอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การด้วยเช่นกัน

ขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies) องค์การทั้งหลายจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับหน้าที่ การกำหนดกลยุทธ์จะดำเนินตามขั้นตอนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะกำหนดกลยุทธ์หลากหลาย แล้วเลือกกลยุทธ์ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และต้องพยายามผนวกกลยุทธ์ให้เข้ากันได้กับกลยุทธ์อื่น ๆ ขององค์การ และต้องเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากจุดแข็งและโอกาสเหนือคู่แข่งโดยพยายามให้เกิดความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (Sustainable)

ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies) กลยุทธ์จะบังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ แม้ผู้บริหารจะวางแผนกลยุทธ์ไว้ดีเพียงใด หากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อองค์การ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่งต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ

ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน (Evaluating Results) เพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ (Strategies) ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ภายใต้พันธกิจ (Mission) เพียงใด มีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหน ควรต้องมีการปรับแก้อย่างไร กระบวนการประเมินผลงานหรือการควบคุม (Control Process) ซึ่งเป็นกระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีการเบี่ยงเบนจากแผนต้องดำเนินการแก้ไข ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการควบคุม แม้เป็นผู้บริหารในส่วนงานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ในแผนก็ตาม

2. Cholonel Stephen (2004) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทหน้าที่สำคัญคือ 1) มีทักษะการกำหนด (Skill) 2) มุ่งเน้นวิสัยทัศน์ (Provides Vision and Focus)

- 3) มีความเชี่ยวชาญในการควบคุมและสร้างผู้นำอื่น (Musters Command And Peer Leadership Skills) กระตุ้นผู้อื่นให้คิดและแสดงออก (Inspires Other to Think and Act)
- 4) มีเป้าหมาย (Coordinates ends) วิธีการ (Ways) และแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (Means)

3. Ireland and Michael (2005, pp.63-77) ได้ศึกษาสัมฤทธิ์ผลและการคงไว้ซึ่งกลยุทธ์ที่สมบูรณ์แบบในศตวรรษที่ 21 “บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์” (The Role of Strategic Leadership) พบว่า ลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ มีความสามารถในการประเมินการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ในส่วนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่แน่ชัดและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การคงไว้ซึ่งกลยุทธ์ที่มีความสำคัญ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การประเมินและดำรงไว้ซึ่งกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล 5) ให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรม และ 6) แสดงให้เห็นความสมดุลของการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์

4. Hill and Jones (2008) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

4.1 มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (Clarity of vision) การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการพิจารณาภาพรวมขององค์การและบริบท เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ขององค์การ หากผู้นำซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ไม่สามารถระบุเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจนให้แก่บุคลากร ความล้มเหลวในการจัดการเชิงกลยุทธ์ย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องสร้างความชัดเจนในเชิงเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ และสามารถสื่อสารภาพในอนาคตขององค์การ รวมถึงคุณค่าภายใต้วิสัยทัศน์นั้นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และตระหนัก รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้มีความเข้มแข็ง

4.2 ผู้นำต้องสามารถระบุตัวแบบธุรกิจ (Articulation Business Model) โดยผู้นำต้องแสดงให้เห็นแนวทางหรือกลยุทธ์ขององค์การที่จะใช้เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ได้ เช่น การใช้เครือข่ายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นฐานในการระดมทรัพยากรเชิงบูรณาการ การประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปากเพื่อเพิ่มยอดขายในกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าองค์การจะดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนได้ผลต่อเนื่องจนบรรลุวิสัยทัศน์

4.3 ผู้นำต้องสามารถสร้างความผูกพันต่อภารกิจ (Commitment)

แก่ผู้ปฏิบัติเนื่องจากความสำเร็จของการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในคุณค่าของเป้าหมายและการเชื่อมโยงประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายกับผลตอบแทนของหน่วยงานย่อยและบุคคล

4.4 ผู้นำต้องสามารถให้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (Being Well Informed)

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา กลยุทธ์ขององค์การจึงต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำจึงต้องมีข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานการณ์

4.5 ผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Willingness to Delegate and Empowerment)

สืบเนื่องจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจใช้ดุลยพินิจในระดับหนึ่ง เพื่อให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ไม่มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือมอบแต่ไม่เพียงพอจะทำให้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในช่วงของการปฏิบัติมีอุปสรรค

4.6 ผู้นำต้องฉลาดในการใช้อำนาจ (Astute Use of Power)

คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสมดุลของการดำเนินงานและสร้างความผูกพันและการทำงานที่เชื่อมโยงกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

5. Dubrin (2004, pp. 333–336 อ้างถึงใน ญัฐนันท์ทร เขี่ยมแทน, 2559, หน้า 22–23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ

5.1 ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้อง

อาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจน

สามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิกริยากับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน
- 2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับ

ด้านความเข้าใจ

3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็มีความแตกต่างในเรื่องของตัวแทน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้

4) ผู้จัดการ ที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหามากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยังการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

5) นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถในการจินตภาพเพื่อรับมือกับปัญหาซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในการด้านความคิด ความเข้าใจ และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไขก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตภาพ

5.2 ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้มีสมรรถสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

5.3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยัมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

5.4 วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำนายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่ว่าจะเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิกิริยาจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

5.5 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ วิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว
- 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ
- 4) แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
- 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องหนึ่งก็ได้

6) การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่ทำได้โดยง่ายตาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้ จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

7) การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร

6. Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 5 ประการ

6.1 การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์มาถ่ายทอดตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้

6.2 การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm is resource Portfolio) มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กรทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

6.3 สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

6.4 มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

6.5 การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing Balance Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากนิยามความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

ในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ซึ่งมีบทบาทและสามารถพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ สามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) การควบคุมองค์การให้สมดุล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

การบริหารงานเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์กระบวนการบริหารจะเริ่มจากการบุคลากร กระบวนการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อทำงานได้สำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการพยายามใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์ทางการบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการทำงาน นอกจากนั้น การบริหารงานจะต้องประยุกต์ความรู้หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงทำให้การบริหารมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) โดย มุ่งใช้ปัจจัยการบริหารเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิมแต่สามารถทำงานได้เพิ่ม มากขึ้นหรือใช้ทรัพยากรลดลงแต่คุณภาพของงานดีเท่าเดิมหรือดีกว่า

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ในภาษาอังกฤษมักใช้อยู่สองคำ คือ “Administration” และ “Management” ความแตกต่างของสองคำนี้ คือ “Administration” นิยมใช้ไปในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า “Management” นิยมใช้ไปในทางบริหารธุรกิจ แต่สองคำนี้ก็อาจใช้แทนกันได้ ซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารหลายทัศนะแตกต่างกัน ดังนี้

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 1) การบริหาร (Administration หรือ Management) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Larding) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย หรือการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) ได้รวบรวมและสรุปความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

- การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นในการมีส่วนร่วม
- การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน
- การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน
- การบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative Research) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ “การบริหาร” ที่บางครั้งเรียกว่า “การบริหารจัดการ” ไว้ 2 แนวทาง โดยความหมายแรก เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย ซึ่งในที่นี้ “การบริหารหรือการบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติ

ใด ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน เช่น

(1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) การบริหารเวลา (Minute) และ (9) การบริหารการวัดผล (Measurement) เป็นต้น

Herbert A. Simon (1947 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า หมายถึง “กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง” ซึ่ง ความหมายของการบริหารนี้มาจากการมองว่าการบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มี ลักษณะสำคัญ คือ

- เป็นกิจกรรมกลุ่ม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง
- สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำงานประสานสัมพันธ์กันไม่ใช่ต่างคน

ต่างทำ

- เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างทั้งที่เป็น เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (เป้าหมายขององค์การ) และเป้าหมายของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

Simon (1966, p. 3 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2555, หน้า 56) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือ กิจกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Stephen P. Robbins (1978 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง “กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การ บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ” ความพยายามของการบริหารนี้ มาจากการมองว่าการ บริหารเป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนนับแต่การกำหนดเป้าหมายจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ประสานงาน กำกับ ติดตาม และนิเทศ
2. เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีใช้ผู้บริหารทำแต่เพียง ลำพัง

3. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผลออกมาตามที่
ต้องการโดยใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็นอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

Campbell & Others (1997, p. 6 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2555, หน้า
56) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้
บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากรทางการ
บริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้ง
หัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ
การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน
การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
ในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นก็เพราะนักบริหาร
มีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน ดังนั้น การบริหารจึงมีความสำคัญดังที่ผู้รู้
ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ประภาพรพรณ รักเสียง (2556, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ
บริหารว่า ปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารในทุกกระดับ มีอิทธิพลต่อองค์การสมัยใหม่
ในทุกแง่มุม ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานด้าน
การบริหารทั้งต่อตนเองต่อกลุ่ม ต่อสังคม และต่อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันผู้บริหารทุก
องค์การต่างเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบย่อย 2 ระบบคือ 1) ระบบงาน ก็คือ
ทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ 2) ระบบคน ก็คือ
มนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ หรือสิ่งของ เพื่อที่จะ
ก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์การดังนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับการ “บริหารงาน” และ
“บริหารคน” อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานด้านต่าง ๆ และ
วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
ทุกด้านเป็นไปด้วยดีพร้อม ๆ กันกับการที่ต้องจัดการเรื่องคน หรือบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้เข้า
ไปรับมอบหมายและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุก
คนมุ่งมั่น พยายามทุ่มเทกำลังความสามารถ ทั้งกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี และประสานกันกับ
การทำงานของบุคคลฝ่ายอื่น ๆ อย่างดีด้วย อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทำหน้าที่จัดให้การ

ทำงานของสองระบบนี้ คือ ระบบงานและระบบคน ให้สามารถประสานทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Hayes, & John (2002, p. 109 อ้างถึงใน วิรัช วิวัชนิภาวรรณ, 2555, หน้า 51) ผู้บริหารมีหน้าที่ที่สำคัญต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษอยู่ 3 ประการ คือ หน้าที่ในการตัดสินใจว่าอะไร คือ สิ่งที่จะต้องทำโดยผ่านกระบวนการจัดทำแผน และการจัดทำงบประมาณ ต่อมา คือ หน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน และประการสุดท้าย คือ หน้าที่ในการสร้างความเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานด้วยการควบคุม

Parsons & Patricia J. (2003, p. 23 อ้างถึงใน วิรัช วิวัชนิภาวรรณ, 2555, หน้า 48) มีกิจกรรม 4 อย่างที่เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย หรือเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญในการดำเนินงานทุกระดับทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ทุกระดับต้องมีหลักและวิธีการบริหารที่ดีในการบริหารจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนผลผลิตและสร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงให้แก่องค์กรนั้น ๆ ดังจะเห็นได้จากในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็นผู้จัดการเพื่อบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดำเนินที่สุด

ทรัพยากรในการบริหาร

วิรัช วิวัชนิภาวรรณ (2560) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M (หรืออาจเรียกว่าทรัพยากรบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (Management resources)

1. 3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์)
2. 4M เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission

3. 5M เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหาร
คุณธรรม หรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material
Method Measurement

4. 6M เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาด
ผู้รับบริการหรือประชาชนผู้รับบริการ)

5. 7M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message
(การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)

6. 8M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message
Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

7. 9M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message
Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

8. 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market
Message Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

9. 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message
Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

โดยแต่ละด้านประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 หน่วยงานบรรจุ แต่งตั้ง และใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน

1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้
บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพหรือฝึกอบรมเป็นประจำ

1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ เข้ามาช่วยพัฒนา
หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ

1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

2. การบริหารงบประมาณ

2.1 หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ

2.2 การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

2.3 หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด

2.4 หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

2.5 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คัดค้านและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป

3.1 หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ

3.2 หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ

3.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

3.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์

4.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4.2 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์มากเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4.3 หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด

4.4 หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน

4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน

5. การให้บริการประชาชน

5.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น

5.2 หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

5.3 หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

5.4 หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการประชาชน

5.5 หน่วยงานประเมินผลความต้องการของประชาชน

6. การบริหารคุณธรรม

6.1 บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6.2 บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ต้งามในการปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

6.3 หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

6.4 บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด

6.5 บุคลากรของหน่วยงานใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง

7. การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

7.1 หน่วยงานนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

7.2 ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเชื่อถือได้

7.3 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร

7.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นเครือข่ายและระบบ

7.5 หน่วยงานมีระบบการควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน

8. วิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค

8.1 หน่วยงานบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมายหรือยึดถือหลักนิติธรรม

8.2 หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

8.3 หน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและได้พัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา

8.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

8.5 ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9. การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

9.1 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

9.2 หน่วยงานกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

9.3 หน่วยงานลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อใช้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว

9.4 บุคลากรของหน่วยงานพักผ่อนหรือเลื่อนวันเวลาการปฏิบัติราชการเป็นประจำ

9.5 ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

10. การประสานงานหรือการประนีประนอม

10.1 หน่วยงานประสานงานภายในและภายนอกของหน่วยงานอย่างชัดเจน

10.2 หน่วยงานวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

10.3 หน่วยงานให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

10.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

10.5 หน่วยงานปรึกษารื้อกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11. การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.1 หน่วยงานมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน

11.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.3 หน่วยงานควบคุมตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวด

11.4 หน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ

11.5 ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

ประเภทของระบบการบริหาร

โดยทั่วไประบบการบริหารแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้
(สมคิด บางโม, 2562, หน้า 60)

1. การบริหารราชการ (Public Administration)
2. การบริหารธุรกิจ (Business Administration)
3. การบริหารการศึกษา (Education Administration)

การพิจารณาบริการแต่ละระบบบริหารแตกต่างกันอย่างไร ให้ใช้หลัก 4P เป็นเครื่องวิเคราะห์ ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2562, หน้า 60)

1. ความมุ่งหมาย (Purpose) การบริหารการศึกษาไม่มุ่งหวังกำไร แต่มุ่งพัฒนาคนให้เจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ การบริหารธุรกิจนั้นมุ่งหวังกำไรเป็นสำคัญ สำหรับการบริหารราชนั้นมุ่งบริการ ให้ความสะดวกและคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน

2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง (People) ในระบบการบริหารการศึกษา บุคคลที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เป็นผู้เยาว์ที่ยังไม่มีรายได้ แต่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริการราชการส่วนใหญ่นั้นเป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว สำหรับการบริหารธุรกิจนั้นผู้เกี่ยวข้องมีตั้งแต่เด็กจนถึงผู้บรรลุนิติภาวะ

3. วิธีการดำเนินการ (Process) การดำเนินการของระบบการศึกษาต้องใช้เวลายาวนาน และสลับซับซ้อนมาก การดำเนินการของระบบราชการต้องเป็นพิธีการ ยึดระเบียบแบบแผน แต่การบริหารธุรกิจนั้นการดำเนินการไม่ยึดถือวิธีการ ไม่สลับซับซ้อน และไม่ใช้เวลายาวนาน ต้องการความรวดเร็ว

4. ผลผลิต (Product) ผลผลิตของการบริหารธุรกิจ คือ สินค้าและบริการ ผลผลิตของการบริหารราชการ คือ ความอยู่ดีกินดีของประชาชน แต่ผลผลิตของการบริหารการศึกษา คือ บุคคลที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทาง การบริหารจัดการ หมายถึง ทรัพยากรหรือองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายตามนโยบาย แผนงาน ของหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนาม ชายแดนทหารอากาศ ที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะ นำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณมาบริหารจัดการตามหลักการที่วาง ไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 6 M (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2560) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การจัดการ 5) คุณธรรมจริยธรรม และ 6) วิธีการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ บทความต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวคิด ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและ ผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

ทศวรรษ บุญญา (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการ ทำงานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ต้นทุน และเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จ นั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็น เป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็น ผลสำเร็จ และถูกต้อง

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นให้เกิดการทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหรือหาทางทำให้งานที่วางไว้สำเร็จและครบถ้วนตามที่ตั้งใจโดยควรให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์สูงสุดโดยนำทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ไปใช้อย่างคุ้มค่า ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการวางแผน ระเบียบวิธีการทำงานอย่างมีขั้นตอนและตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงที่สุด

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็น ความรู้และทักษะที่นำไปใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์กรโดยใช้เวลา ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กรเกิดประโยชน์ และความสุขในที่สุด

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2564) ได้สรุปความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการ ทำงานจะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล และสิ่งจูงใจที่จะ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการประเมินประสิทธิภาพได้จาก คุณภาพของงาน ปริมาณ ของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมของ องค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎหมายและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการ ทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ

ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอซึ่ง สมพิศ สุขแสน (2556, หน้า 35) ได้เขียนในเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1) ความฉับไวหมายถึงการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้าแบบช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็วดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2) ความถูกต้องแม่นยำหมายถึงการผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่เินเลอะจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์การต้องตรวจทานงานก่อนเสนอนายเสมอ

3) ความรู้หมายถึงการมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาดังคำกล่าวที่ว่า “No one is too old to learn” หรือที่เรียกว่า “พวกนี้ไม่เต็มแก้ว ” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์การ เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “ รู้จริง และรู้แจ้ง ” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้าน จากการการได้เห็น ได้สัมผัสได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานาน เป็นอาจารย์ที่สอนนักศึกษามานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูงในการทำงาน” คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อยสมควรที่องค์การจะต้องธำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์การพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์การ เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอนคิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงาน

แบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพ
จึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์”
(Vision)

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้
ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว
นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจ
ของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง
ของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือ
เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม
เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง
ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก
รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้อง
เหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน
คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Woodcock (1989, pp.75 -116) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพไว้ 11 ด้านดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะ
ผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนิน
บทบาทของแต่ละงานได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and
Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน
สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็น ทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มี การสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ

ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและ สรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนปฏิบัติงานด้วยความ

ตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มพูนคุณค่า ปริมาณของผลงาน การพัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ประกอบด้วย 1) คุณภาพการปฏิบัติงาน 2) ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน 3) การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และ 4) การประหยัดทรัพยากร

บริบทหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

สถานีรายงานเขาเขี้ยว

ประวัติสถานีรายงานเขาเขี้ยว

ในปี พ.ศ. 2501 – 2504 ทอ.ไทย และทอ.สหรัฐฯ สำรวจพื้นที่เพื่อหาที่ก่อสร้างเรดาร์เพื่อใช้ในการป้องกันภัยทางอากาศ ต่อมา พ.ศ. 2505 โดยข้อตกลงผ่านทางหน่วย JUSMAG ทอ.สหรัฐฯ ได้จัดส่งอุปกรณ์ในการก่อสร้างอาคารสถานที่ เรดาร์คันหาระยะไกลแบบ AN/FPS 100 A และเรดาร์วัดระยะสูง แบบ AN/FPS 89 ให้กับ ทอ.ไทย ซึ่งก่อสร้างและติดตั้งอุปกรณ์ดังกล่าวเรียบร้อยเมื่อปี 2507

27 มี.ค. 2508 ฯพณฯ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรีได้ประกอบพิธีรับมอบ ฯ จากเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทยและเปิดปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจึงนับเอาวันที่ 27 มี.ค.ของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนา

ในปี 2536 ทอ.ไทย ทำการเปลี่ยนและติดตั้งเรดาร์ 3 มิติ แบบ MARTELLO 743D ทดแทน คณะตรวจรับฯ เมื่อ 16 ส.ค.36

เมื่อ 1 ต.ค. 2543 ได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยจากเดิมเป็นศูนย์ควบคุมและรายงาน(ศคร.) เป็นสถานีรายงาน(สร.) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน ปัจจุบันได้ติดตั้งเรดาร์แบบ AN/TPS-78

สถานีรายงานเขาเขี้ยว ตั้งอยู่ที่ ต.หินตั้ง อ.เมือง จว.นครนายก มีพื้นที่ทั้งหมด 67 ไร่ 3 งาน 47 ตารางวา สูงกว่าระดับน้ำทะเล 4,233 ฟุต มีนามเรียกขานว่า “เดรสซี่เลดี้” (DRESSY LADY)

สถานีรายงานเขาพนมรุ้ง

ประวัติสถานีรายงานเขาพนมรุ้ง

สถานีรายงานเขาพนมรุ้ง ได้เริ่มก่อตั้งและใช้งาน เมื่อปี พ.ศ. 2511 โดยมี น.ต.สีปสกุล แจ่มดวง เป็นผู้บังคับหน่วย มีภารกิจเฝ้าตรวจทางอากาศและการปฏิบัติทางอากาศอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบ

สถานีรายงานเขาพนมรุ้ง ตั้งอยู่ที่ ต.ตาเป็ก อ.เฉลิมพระเกียรติ จว.บุรีรัมย์ มีนามเรียกขานว่า “รินโซ” (RINZO)

สถานีรายงานบ้านเพ

ประวัติสถานีรายงานบ้านเพ

เนื่องจากสถานการณ์บริเวณชายแดน ไทย/กัมพูชา (ในขณะนั้น) ยังคงมีการปฏิบัติการของกองกำลังรบทหารต่างชาติ (เวียดนาม) ให้การสนับสนุน กองกำลังรบฝ่ายเขมร เฮง สัมริน เร่งดำเนินการปราบปรามกำลังของฝ่ายเขมรแดงและกลุ่มเขมรเสรีอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ด้วยการใช้กำลัง ภาควิชาสนับสนุนด้วยปืนใหญ่และกำลังทางอากาศเป็นครั้งคราว นับวันสถานการณ์ยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติของกำลังทางอากาศใกล้ชายแดนมีโอกาสที่จะรุกล้ำเข้ามาในเขตราชอาณาเขตได้ทุกขณะ

การเฝ้าตรวจทางอากาศลึกเข้าไปในกัมพูชา จะทำให้ระบบควบคุมและแจ้งเตือนอากาศยานสามารถแจ้งเตือนภัยทางอากาศได้ล่วงหน้า การสั่งการป้องกันทางอากาศกระทำได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ด้วยเหตุนี้จึงต้องส่งชุดเรดาร์เคลื่อนที่ออกปฏิบัติการใกล้ชายแดนไทย/กัมพูชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันทางอากาศและความมั่นคงของประเทศ

อนุมัติ ผบ.ทอ.ท้าย น.ยก.ทอ.(ลับมาก) ที่ 1462/22 ลงวันที่ 16 พ.ค.22 ให้ดำเนินการใช้สนามบินบ้านเพ จว.ระยอง เป็นที่ตั้งสถานีเรดาร์เคลื่อนที่ได้ สร.บพ. เริ่มก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2523 ณ บริเวณสนามบิน เนื้อที่ 336 ไร่ 2 งาน 17 ตารางวา แล้วเสร็จ และเปิดใช้งานเมื่อ 14 ก.พ.24 โดยมี น.ท.เอก โกมลวาทีน เป็น ผบ.หน่วย คนแรก ต่อมาได้เคลื่อนย้ายสายอากาศเรดาร์และห้องปฏิบัติการยุทธการขึ้นไปติดตั้งบนเขาแหลมหญ้า เมื่อ 7 เม.ย.25 บนเนื้อที่ 4 ไร่ สูงจากระดับน้ำทะเล 420 ฟุต (ตามอนุมัติ หนังสือกรมป่าไม้ ที่ กส 0713/23533 ลง 28 ธ.ค.25 เรื่อง ขอใช้พื้นที่บริเวณเขาแหลมหญ้าเป็นที่ตั้งทดสอบเรดาร์และหนังสือ กรมป่าไม้ ที่ กษ 0713/4434 ลง 14 ก.พ.28 เรื่อง การขอใช้พื้นที่ของกองทัพอากาศ)

สถานีรายงานบ้านเพ ตั้งอยู่ที่ ต.เพ อ.เมือง จว.ระยอง แบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. สถานีรายงานบ้านเพ มีพื้นที่ 336 ไร่ 2 งาน 17 ตารางวา สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 20 ฟุต 2. เขาแหลมหญ้ามีพื้นที่ 4 ไร่ สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 420 ฟุต มีนามเรียกขานว่า “แซนดี้” (SANDY)

สถานีรายงานดอนอินทนนท์

ประวัติสถานีรายงานดอนอินทนนท์

กันยายน พ.ศ. 2505 คณะรัฐมนตรีอนุมัติดำเนินการสร้าง ศคร.ที่ดอยปุย พฤศจิกายน พ.ศ. 2509 เจ้าหน้าที่ได้เริ่มดำเนินการปรับพื้นที่และกรุยทางที่ดอยปุย

กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2510 ระวังการสร้างที่ดอยปุย พฤษภาคม พ.ศ. 2510 สำรวจพื้นที่ใหม่เลือกพื้นที่ดอยอินทนนท์เป็นที่ตั้ง ธันวาคม พ.ศ. 2510 สำรวจเส้นทางและสถานที่ก่อสร้างอาคาร กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511 สำรวจเส้นทางและสถานที่ก่อสร้างอาคารเรียบร้อย พ.ศ. 2511 ทอ.และโครงการมาแชล – บี ได้เริ่มก่อสร้างถนนขึ้นดอยอินทนนท์ อ.จอมทอง จว.เชียงใหม่ เพื่อสร้างสถานีเรดาร์ขนาดใหญ่ในปี พ.ศ. 2515 ได้เริ่มก่อสร้าง ศูนย์ควบคุมและรายงานดอยอินทนนท์ อ.จอมทอง จว.เชียงใหม่และเปิดใช้งานได้เมื่อ พ.ศ. 2519

พ.ศ. 2511 ทอ.และโครงการมาแชล – บี ได้เริ่มก่อสร้างถนนขึ้นดอยอินทนนท์ อ.จอมทอง จว.เชียงใหม่ เพื่อสร้างสถานีเรดาร์ขนาดใหญ่ในปี พ.ศ. 2515 ได้เริ่มก่อสร้างศูนย์ควบคุมและรายงานดอยอินทนนท์ อ.จอมทอง จว.เชียงใหม่ และเปิดใช้งานได้เมื่อ พ.ศ. 2519

มิ.ย.2513 คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ดำเนินการจัดตั้ง ศคร.ดอยอินทนนท์ พ.ศ. 2512 เริ่มปฏิบัติงานได้และต่อมาในปี พ.ศ. 2517 ทอ.ได้ยุบสถานีรายงานบ้านปรารธนาดี คงเหลือแต่สถานีรายงานเขาพนมรุ้งเพียงแห่งเดียว

มี.ค.2515 เริ่มสร้างทางเสร็จเมื่อ กุมภาพันธ์ 2518 (สิ้นเวลา 3 ปี)

พ.ศ. 2519 ได้จัดตั้งสถานีเรดาร์ขนาดเล็กขึ้นอีก 2 แห่ง คือ สถานีรายงานเคลื่อนที่วัดมณานิคร บริเวณสนามบินวัดมณานิคร ต่อมาได้ย้ายไปตั้งที่บ้านหนองกู่ในปี พ.ศ. 2524 และย้ายไปที่เขาจวน เป็นสร.เขาจวน เมื่อ 1 ตุลาคม 2527 (ปัจจุบันหยุดปฏิบัติการ)

สถานีรายงานคอยอินทนนท์ ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติคอยอินทนนท์ สูงจากระดับน้ำทะเล 2,565 เมตร อ.จอมทอง จว.เชียงใหม่ มีนามเรียกขานว่า “แฟนตาเซีย” (FANTASIA)

สถานีรายงานกาญจนบุรี

ประวัติสถานีรายงานกาญจนบุรี

ตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ)ที่ 145/48 เรื่องกำหนดอัตราสถานีรายงาน (เพื่อพลาง) เพิ่มเติม ลง 21 ก.ย.48 ให้จัดตั้ง สร.เขาใหญ่ ใช้อักษรย่อ สร.ขญ.ใช้รหัส 8407 ตั้งอยู่ที่ ต.ปรางค์พล อ.สังขละบุรี จว.กาญจนบุรี

ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ 16 มี.ค.50 ทำหนังสือ ยก.ทอ. ลับ ที่ กท 0605.6/263 ลง 12 มี.ค.50 ให้เปลี่ยนชื่อ สร.เขาใหญ่ เป็น สร.กาญจนบุรี เพื่อป้องกันการสับสนของสถานี

ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ 1 พ.ค.55 ทำหนังสือ ยก.ทอ. ลับ ที่ กท 0605.6/368 ลง 25 เม.ย.50 ให้ชะลอการเปลี่ยนชื่อ สร.ขญ.ไว้ก่อนจนกว่าการก่อสร้างจะแล้วเสร็จและพร้อมปฏิบัติการทางยุทธการ

ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ 20 มี.ค.55 ทำหนังสือ ยก.ทอ. ลับมาก ที่ กท 0606.5/732 ลง 23 ก.พ.55 โดยให้ คปอ.ดำเนินการจัดตั้ง สร.เขาใหญ่

ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ 18 ก.ย.55 ทำหนังสือ ยก.ทอ. ลับมาก ด่วนมาก ที่ กท0606.5/610 ลง 12 ก.ย.55 ให้เปิดการปฏิบัติงานของ สร.เขาใหญ่ โดยให้ใช้ชื่อ สร.กาญจนบุรี (สร.กจ.) ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 ต.ค.55, 0600

จัดตั้ง สร.ขญ.ตามโครงการพัฒนาระบบควบคุมและแจ้งเตือนการป้องกันทางอากาศระยะที่ 2 (RTADS Phase II) โดยตั้งอยู่ที่ ต.ปรางค์พล อ.สังขละบุรี จว.กาญจนบุรี ความสูง 1,463 เมตร จากระดับทะเลปานกลาง ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาแหลม มีนามเรียกขานว่า “ร็อกกี้” (ROCKY)

สถานีรายงานภูหมันขาว

ประวัติสถานีรายงานภูหมันขาว

ตามอนุมัติ หลักการ ผบ.ทอ.(รอง ผบ.ทอ.รรก.ฯ) เมื่อ 11 ส.ค.48 ทำหนังสือ ยก.ทอ. ลับ ที่ กท 474/48 ลง 8 ส.ค.48 เรื่อง อนุมัติจัดตั้ง สร.ภูหมันขาว และ สร.เขาใหญ่ ตามโครงการ RTADS II

คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ลับ ที่ 145/48 ลง ณ วันที่ 21 ก.ย.48 เรื่อง กำหนดอัตรา
สถานีรายงาน (เพื่อพลาง) จัดตั้งอัตราสถานีรายงานภูม้นขาว ใช้อักษรย่อว่า “สร.ภม”
ตั้งอยู่ที่ จ.เลย ใช้รหัส 8408 และ ให้ใช้อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 2143 สถานีรายงาน
(เพื่อพลาง)

สถานีรายงานภูม้นขาว ตั้งอยู่ที่ ต.กกสะทอน อ.ด่านซ้าย จว.เลย มีเนื้อที่
ประมาณ 40 ไร่ มีนามเรียกขานว่า “ไวท์ฮิลล์” (WHITE HILL)

สถานีรายงานสมุย

ประวัติสถานีรายงานสมุย

หลังจากสหรัฐอเมริกาถอนกำลังออกจากเวียดนามใต้ เมื่อ พ.ศ. 2521
สหภาพโซเวียต – รัสเซีย ได้แผ่อิทธิพลเข้ามามีบทบาทในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
มากขึ้น จัดวางกำลังทหาร โดยใช้ฐานทัพเวียดนามตอนใต้และให้การสนับสนุนเวียดนามส่ง
กองกำลังเข้าร่วมปฏิบัติการกับรัฐบาล เสงี่ยมริน ทำการสู้รบกับเขมรสามฝ่ายเพื่อจัดตั้ง
เป็นสหพันธ์สาธารณรัฐอินโดจีน พร้อมสนับสนุนกำลังทางอากาศ รุกล้ำเข้ามาในเขตน่าน
น้ำอ่าวไทย โดยเฉพาะบริเวณพื้นที่ชุดเจาะน้ำมันและแก๊สธรรมชาติอันเป็นแหล่งทรัพยากร
สำคัญของประเทศไทย ซึ่งอาจเป็นภัยคุกคามและกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของ
ประเทศขณะนั้น การเฝ้าตรวจทางอากาศบริเวณพื้นที่ภาคกลางและภาคใต้ยังไม่
ต่อเนื่องกัน ประกอบกับกำลังทางเรือของกองทัพเรือมีจำนวนจำกัด กองทัพอากาศ
จำเป็นต้องติดตั้งเรดาร์ที่ เกาะสมุย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจจับเป้าหมายทาง
อากาศของฝ่ายตรงข้าม โดยเฉพาะพื้นที่สำคัญให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นการ
สนับสนุนการป้องกันและรักษาน่านน้ำอาณาเขตของประเทศไทยให้เป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ

พ.ศ. 2531 ทอ.จึงได้นำเรดาร์ 2 มิติแบบ AN / MPS-11 มาติดตั้งปฏิบัติงาน
เพื่อป้องกันภัยทางอากาศบริเวณอ่าวไทยและฝั่งอันดามัน จนถึง พ.ศ. 2542 จึงได้
เปลี่ยนเป็นเรดาร์ 3 มิติ แบบ AN/FPS-130X

เมื่อ 1 ต.ค. พ.ศ. 2543 ได้เปลี่ยนสถานะจาก ศูนย์ควบคุมและรายงานสมุย
(ศคร.สม.) เป็น สถานีรายงานสมุย (สร.สม.) ขึ้นตรงทางยุทธการกับ ศูนย์ควบคุมการ
ปฏิบัติทางอากาศสุราษฎร์ธานี และ ศูนย์ยุทธการทางอากาศดอนเมือง ตามลำดับ เพื่อให้
สอดคล้องกับโครงการปรับปรุงระบบป้องกันภัยทางอากาศ

สถานีรายงานสมุย ตั้งอยู่ที่ ต.ตลิ่งงาม อ.เกาะสมุย จว.สุราษฎร์ธานี สูงจากระดับน้ำทะเล 2,083 ฟุต (635 เมตร) มีนามเรียกขานว่า “สวอลโลว์” (SWALLOW)

สถานีรายงานภูเก็ต

ประวัติสถานีรายงานภูเก็ต

กล่าวทั่วไป กองทัพอากาศรับมอบนโยบาย จากกระทรวงกลาโหมให้ดำเนินการมาตรการในการป้องกันภัยทางอากาศเป็นส่วนรวมของชาติ ตามแผนป้องกันประเทศเพื่อความมั่นคงและปลอดภัยแห่งชาติ ซึ่งกองทัพอากาศได้มอบภารกิจให้กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศรับผิดชอบดำเนินการจัดตั้งสถานีเรดาร์ให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการป้องกันภัยทางอากาศ ครอบคลุมพื้นที่ทั่วทั้งประเทศได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ขณะนี้กรมควบคุมการการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ได้ดำเนินการจัดตั้งสถานีเรดาร์ในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันตก เสร็จเรียบร้อยแล้ว ยังคงเหลือแต่ในพื้นที่ภาคใต้เท่านั้น ที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม

ความมุ่งหมาย เนื่องจากภาคใต้เป็นภาคที่มีความสำคัญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงของชาติเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะทรัพยากรทางทะเลทั้งฝั่งอ่าวไทยและฝั่งทะเลอันดามัน ซึ่งนับวันจะมีความสำคัญและหล่อแหลมต่อการถูกภัยคุกคามจากชาติที่มีผลประโยชน์ขัดกันยิ่งขึ้น ทั้งกับรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาพื้นที่จัดเป็นแหล่งอุตสาหกรรมภาคใต้ (SOUTHERN SEA BOARD) และสร้างท่าเรือน้ำลึกขึ้นในพื้นที่ภาคใต้ฝั่งตะวันตก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางมาตรการในการป้องกันภัยทางอากาศให้ครอบคลุมพื้นที่ภาคใต้ทั้งหมดรวมทั้งพื้นที่ทางทะเลทั้งอ่าวไทยและอันดามันด้วย

ขอบเขตการดำเนินการมาตรการป้องกันภัยทางอากาศในพื้นที่ทางทะเลอ่าวไทย ขณะนี้ได้ดำเนินการจัดตั้งสถานีเรดาร์ไว้ในพื้นที่ที่เหมาะสมเรียบร้อยแล้ว แต่พื้นที่ทางทะเลอันดามันยังมีช่องว่างไม่ได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ คณะเจ้าหน้าที่ทำงานพิจารณาเลือกพื้นที่จัดตั้งสถานีเรดาร์ได้สำรวจพื้นที่แล้ว เห็นว่าบนยอดเขาไม้เท้าสิบสอง ความสูง 1,763 ฟุต อ.กะทู้ จ.ภูเก็ต มีความเหมาะสมที่สุดเพราะอยู่ในย่านกลางของฝั่งทะเลตะวันตกเมื่อจัดตั้งสถานีเรดาร์แล้วจะสามารถปฏิบัติการ ป้องกันภัยทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถใช้กำลังทางอากาศคุ้มครองพื้นที่ ที่มีทรัพยากร

และผลประโยชน์ทางทะเลได้อย่างเต็มขีดความสามารถจึงเห็นสมควรจัดตั้งสถานีเรดาร์ ณ พื้นที่แห่งนี้

การดำเนินการ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ได้วางแผนการจัดตั้งสถานีเรดาร์โดยดำเนินการขออนุมัติจัดทำเป็นโครงการจัดตั้งสถานีเรดาร์ภูเก็เกิดขึ้น การเริ่มต้นโครงการดำเนินการดังนี้

ปีงบประมาณ 2534 ส่งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานพิจารณาเลือกพื้นที่จัดตั้ง ออกทำการสำรวจพื้นที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติการยุทธการ ชี้ตจำกัด การส่งกำลังบำรุง แหล่งทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ความเพียงพอและเหมาะสมของพื้นที่

ปีงบประมาณ 2535 ดำเนินการขอใช้พื้นที่ จัดทำรายละเอียดในการปรับพื้นที่สร้างถนน พื้นที่สร้างอาคารก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนระบบกำจัดมลภาวะหาแหล่งน้ำแหล่งทรัพยากร สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ การส่งกำลังบำรุง การส่งกลับการจัดทำผังแม่บทในการก่อสร้างอาคารสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการก่อสร้างระบบกำจัดมลภาวะ เช่น ระบบกำจัดน้ำเสีย และกำจัดขยะพร้อมกับประมาณราคาเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจากสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ

ปีงบประมาณ 2536 ดำเนินการก่อสร้าง ถนน อาคารสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกตามผังแม่บทที่กำหนดไว้รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามงบประมาณที่ได้รับ ปรับพื้นที่สร้างรั้ว ติดตั้งอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานขั้นต้นพร้อมกับวางกำลังรักษาความปลอดภัยที่ตั้งจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ครบและสะดวกแก่การปฏิบัติงาน

ปีงบประมาณ 2537 ดำเนินการก่อสร้าง อาคารสิ่งสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนที่ยังขาดให้ครบตามผังแม่บท พร้อมติดตั้งอุปกรณ์ทางเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับแต่งและทดสอบประสิทธิภาพ ให้เรียบร้อยพร้อมที่จะทดสอบการปฏิบัติงาน

ปีงบประมาณ 2537 ติดตั้งอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ครบและทำการทดสอบประสิทธิภาพอุปกรณ์เชื่อมโยงช่วยการปฏิบัติงานกับหน่วยในระบบป้องกันภัยทางอากาศทำการบินทดสอบประสิทธิภาพของหน่วยและทดสอบขีดความสามารถในการ

ปฏิบัติการกิจกรรมการทั้งระบบป้องกันภัยทางอากาศภาคใต้เตรียมส่งมอบหน่วยเข้าระบบปฏิบัติงานและเปิดการใช้งานต่อไป

ผลที่ได้รับเมื่อเสร็จตามโครงการเมื่อจัดตั้งสถานีเรดาร์ภูเก็ตเสร็จสมบูรณ์พร้อมที่ส่งมอบใช้ปฏิบัติงานต่อไปแล้วจะสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติการกิจกรรมการร่วมกับสถานีเรดาร์แห่งอื่นในภาคใต้และขึ้นการบังคับบัญชาทางยุทธการกับศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศภาคใต้ (สุราษฎร์ธานี) ทำให้ระบบป้องกันภัยทางอากาศภาคใต้สมบูรณ์ครอบคลุมพื้นที่ภาคใต้รวมทั้งพื้นที่ทางทะเลได้สุดเขตป้องกันภัยทางอากาศของประเทศสามารถคุ้มครองทรัพยากรและผลประโยชน์ทางทะเลร่วมกับเหล่าทัพอื่นได้ ซึ่งทำให้ชาติที่จะเป็นภัยคุกคามต้องหยุดคิดที่จะรุกราน และสามารถป้องปรามประเทศใกล้เคียงได้ ซึ่งการจัดตั้งสถานีเรดาร์ภูเก็ตบนยอดเขาไม้เท้าสิบสองจะคุ้มค่าและช่วยลดอันตรายจากภัยทางอากาศของชาติที่จะเป็นภัยคุกคาม เมื่อมีผลประโยชน์ขัดแย้งกันได้

สถานีรายงานภูเก็ต ตั้งอยู่ที่ อ.กะทู้ จ.ภูเก็ต ความสูง 1,763 ฟุต มีนามเรียกขานว่า “เพอร์ลี่” (PEARLY)

สถานีรายงานหาดใหญ่

ประวัติสถานีรายงานหาดใหญ่

สถานีรายงานหาดใหญ่ (สร.หญ.) เป็นสถานีเรดาร์เฝ้าตรวจทางอากาศ ตั้งขึ้นอย่างเร่งด่วน เมื่อ 9 มี.ค.21 เพื่อสนับสนุนภารกิจปราบปราม ขจก.(ขบวนการโจรก่อการร้ายภาคใต้) ซึ่งในขณะนั้นพื้นที่ภาคใต้เป็นสี่ชมพู และสีแดง เพื่อง่ายต่อการรักษาความปลอดภัย สร้างขึ้นภายในพื้นที่ของฝูงบินอิสระปฏิบัติราชการสนาม 536 (ตั้งอยู่ในสนามบินหาดใหญ่ ปัจจุบันเป็น กองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ) ซึ่งลักษณะพื้นที่เป็นที่ต่ำภูเขาล้อมรอบ เป็นอุปสรรคในการตรวจจับเป้าหมาย ดังนั้นจึงได้ดำเนินการสำรวจพื้นที่เพื่อสร้างเรดาร์แห่งใหม่ทดแทน ดังนี้

2524 เริ่มทำการสำรวจพื้นที่เขาวังชิง

2532 เริ่มทำการสำรวจพื้นที่เขาคอหงส์

2534 เริ่มทำการสำรวจเขากันโดนาง

2536 เริ่มทำการสำรวจเขาางช้าง

คณะเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาแล้วพื้นที่เขาวังชิงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมที่สุด ในการดำเนินการก่อสร้างเป็นสถานีเรดาร์แห่งใหม่

สถานีรายงานหาดใหญ่ ตั้งอยู่ที่ ต.โคกม่วง อ.คลองหอยโข่ง จว.สงขลา ซึ่งเป็นรอยต่อระหว่าง อ.หอยโข่ง กับ อ.สะเดา จว.สงขลา ลักษณะพื้นที่เป็นภูเขาดินลูกรังปนหิน ตั้งอยู่โดดเดี่ยว จากทิศตะวันออก – ทิศตะวันตก ยาวประมาณ 5.5 กม.สูงเหนือระดับน้ำทะเล 1,118.88 ฟุต (336 เมตร) มีนามเรียกขานว่า “รอนด้า” (RONDA)

สถานีรายงานภูเขี้ยว

ประวัติสถานีรายงานภูเขี้ยว

การก่อสร้าง

ปี 2527 กบ.ทอ.เริ่มขอใช้พื้นที่ภูเขี้ยวจากกรมป่าไม้

ปี 2529 เริ่มทำผังแม่บท

ปี 2532 ปรับพื้นที่ สร้างรั้ว สร้างอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก

ปี 2533 สร้างอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก

ปี 2534 สร้างอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบน้ำประปา และ

สุขาภิบาล

ปี 2535 สร้างอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก งานเรียงหินยาแนวบริเวณอาคาร ถนนและท่อระบายน้ำ

การติดตั้งและเคลื่อนย้ายเข้าปฏิบัติงาน

14 ก.พ.35 ชุดติดตั้งจากดอนเมืองเข้าที่ตั้ง

26 ก.พ.35 รื้อถอนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จาก สถานีรายงานนครพนม

(สร.นพ.) มาติดตั้ง เรดาร์ AN/MPS-11

10 มี.ค.35 ทดสอบอุปกรณ์ พร้อมปฏิบัติงาน

16 – 25 มี.ค.35 บินทดสอบการตรวจจับเป้าหมายและติดต่อทางวิทยุ

29 มี.ค.35 ชุดติดตั้งกลับดอนเมือง และ จนท.จาก สถานีรายงานนครพนม

(สร.นพ.) เข้าที่ตั้ง

1 เม.ย.35 เริ่มปฏิบัติงานทางยุทธการและเปลี่ยนชื่อเป็น “สถานีรายงานภูเขี้ยว” (สร.ภข.)

สถานีรายงานภูเขี้ยว ตั้งอยู่ที่ ต.ห้วยยาง อ.เมือง จว.สกลนคร พื้นที่กว้าง 225 ยาว 375 เมตร คิดเป็นพื้นที่ 52 ไร่ สูงจากระดับน้ำทะเล 1,745 ฟุต 531.8 เมตร มีนามเรียกขานว่า “อินเวิร์ท” (INVERT)

สถานีรายงานเคลื่อนที่ บ้านทอน

ประวัติสถานีรายงานเคลื่อนที่ บ้านทอน

ตามอนุมัติ ผบ.ทอ. เมื่อ 27 ก.ย.54 ท้ายหนังสือ กบ.ทอ.ลับมาก ด่วนมาก ที่ กท 0607.5/275 ลง 22 ก.ย.54 ให้ นกข.ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อเรดาร์เคลื่อนที่รุ่น KRONOS LND จำนวน 1 ชุดพร้อมอุปกรณ์สนับสนุนเพื่อติดตั้งใช้งาน ณ สนามบินบ้านทอน จว.นราธิวาส

สถานีรายงานเคลื่อนที่ บ้านทอน ตั้งอยู่ที่ สนามบินบ้านทอน ต.โคกเคียน อ.เมือง จว.นราธิวาส ความสูงจากระดับน้ำทะเล 18 ฟุต ความสูงถึงสายอากาศ 61.3 ฟุต

สถานีรายงานภูสิงห์

ประวัติสถานีรายงานภูสิงห์

ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ 3 พ.ย.58 ท้ายหนังสือ ยก.ทอ.ลับมาก ด่วนมาก ที่ กท 0606.3/846 ลง 26 ต.ค.58 การกำหนดแนวทางการบริหารโครงการเสริมสร้างกำลังกองทัพอากาศ 59 ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารโครงการดำเนินการแต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่บริหารโครงการ และจัดตั้งสำนักงานบริหารโครงการ (แนบ 2) ซึ่ง คปอ.อยู่ระหว่างการแต่งตั้ง คจท.บริหารโครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบป้องกันทางอากาศ ระยะที่ 2 และ สนง.บริหารโครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบป้องกันทางอากาศ ระยะที่ 2 โดยการจัดซื้อเรดาร์ป้องกันทางอากาศทดแทน สถานีรายงานอุบล เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติการป้องกันทางอากาศให้มีความสมบูรณ์ และให้การสนับสนุนการปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี ทั้งการกิจภายในประเทศ และนอกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรัศมีเรดาร์ ครอบคลุมพื้นที่ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คปอ.ได้ดำเนินการปรับปรุงพื้นที่ภายใน สททค.ภูสิงห์ เพื่อเตรียมรับการติดตั้งเรดาร์ป้องกันทางอากาศ แบบ RAT 31 – DL ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ และเห็นสมควรจัดตั้ง สร.ภูสิงห์ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการทางยุทธการ ตั้งแต่ 1 ต.ค.59

สถานีรายงานภูสิงห์ ตั้งอยู่ที่ ต.คีมใหญ่ อ.เมือง จว.อำนาจเจริญ ความสูง 1,060 ฟุต จากระดับน้ำทะเลปานกลาง มีนามเรียกขานว่า “ร็อกโค” (ROCCO)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชาติชาย เจริญสุข (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล มีผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการในปฏิบัติงาน และด้านผลงาน มีผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับ ซึ่งสามารถแยกสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยให้ความสำคัญในข้อ ท่านมีสุขภาพสมบูรณ์ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และในข้อ ท่านมีสภาพจิตใจ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานอยู่เสมอมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และท่านมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ 2) ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยให้ความสำคัญในข้อ ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนโดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลักมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านรู้วิธีการในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของท่านเป็นอย่างดี ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วทันเวลา ท่านปฏิบัติงานถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด สม่ำเสมอและท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3) ด้านผลงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยให้ความสำคัญในข้อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้มาตรฐานตามที่กำหนดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยการใช้ทรัพยากรประเภทอุปกรณ์ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ

จำอากาศโท อนุพงศ์ คล้ายชา (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใสและด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ รองลงมา คือ ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับการควบคุมภายในของกรมการเงินทหารอากาศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05. ในทิศทางเดียวกันมีน้ำหนักความสัมพันธ์เท่ากับ 0.756 อิทธิพลที่ระดับการควบคุมภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. ได้แก่ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และ ด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อม ของการปฏิบัติงาน และการประเมินความเสี่ยง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อมรวัฒน์ มัจฉา (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารมิได้แตกต่างจากคุณลักษณะผู้นำด้านอื่น ๆ แต่มีความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมทหาร ยังเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ทหารต้องดำรงความเป็นผู้นำให้สมเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร อันได้แก่ คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ, หลักการของผู้นำ 11 ข้อ และค่านิยมหลักของกองทัพก 17 ประการ ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลงและความมีเสถียรภาพของหน่วยทหาร ภาวะผู้นำทางทหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำหน่วยทหารกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลทำให้การบริหารงานของหน่วยทหารมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยทหารที่ตั้งไว้โดยเฉพาะหน่วยทหารระดับกองพัน

ผู้บังคับกองพันมีบทบาทสำคัญในการจูงใจและการอำนวยความสะดวกให้ทหารปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ นับถือในตัวผู้นำและได้รับความร่วมมืออันดี มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์ มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีอุดมการณ์ เสียสละและอดทน มีเมตตาธรรม มีความรู้อย่างกว้างขวางในทุก ๆ ด้าน และสิ่งที่สำคัญมากสำหรับภาวะผู้นำทางทหารนั้น คือ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ค่านิยมของกองทัพบก”

จักรินทร์ ภูเขียว และ ธนัสภา โรจนตระกูล (2564) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ข้าราชการทหารที่มี ยศ อายุ ราชการ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พัฒนภูมิ ภูวัฒนวิชัย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านความ

รับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ (2565) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ และด้านผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยนี้จะถูกจัดทำเป็นข้อเสนอแนะต่อกองทัพอากาศ กองบิน 7 สุราษฎร์ธานี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การบริหารจัดการองค์กร ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองทัพอากาศ กองบิน 7 สุราษฎร์ธานี ต้องให้ความสำคัญต่อระดับการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ด้านการ ดำเนินการ และด้านผลประโยชน์

จิราพรรณ สุตลาภา (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.241$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.239$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.229$) ยกเว้นวัฒนธรรมพันธกิจ องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมี

อิทธิพลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.340$) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.259$) การบริหารทรัพยากรองค์การ ($\beta=.136$) ยกเว้นการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครพนม ได้ร้อยละ 54.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการ บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) 2) ปัจจัยทางการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta=.563$) ด้านงบประมาณ ($\beta=.359$) และด้านวิธีการทำงาน ($\beta=.183$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 67.10 ($R^{2Adj}=.671$) ส่วนปัจจัย ทางการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\beta=.290$) และ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.268$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 43.10 ($R^{2Adj}=.431$) ส่วนภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม

กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ และ ญัฐพล บัวพึ้ง (2566) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา 2) ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยของแต่ละบุคคล พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีสถานภาพ ระดับ การศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถร่วมกัน ทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้าน วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\beta=.684$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta=.124$) 3) ตัวแปรปัจจัยจูงใจของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 77.10 ($R^{2Adj}=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัว แปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้า ($\beta=.382$) ความสำเร็จของงาน ($\beta=.240$) การได้รับการพัฒนา ($\beta=.197$) และลักษณะของงาน

($\beta=.157$) ตัวแปรปัจจัยคำจูนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 ($R^{2Adj}=.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรปัจจัยคำจูน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.619$) สถานะของอาชีพ ($\beta=.322$) การนิเทศงาน ($\beta=.256$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.077$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.070$)

ดาวิกา พรประสิทธิ์ (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D.= 0.243) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยชั้นยศส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 3 คู่ และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ และปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะจากการศึกษา ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ควรมีการวางแผนการทำงานให้ปริมาณงานที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน

มนตรี ธงชัย (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาแก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\beta=.307$) ด้านงบประมาณ ($\beta=.296$) และด้านวิธีการ

ทำงาน ($\beta=.244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลากร ($\beta=.130$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 91.30 ($R^{2Adj}=.913$) ส่วนปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Davies and Others (2005) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์การรวม 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัย มีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้กลยุทธ์ และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด

Hatmojo & Satuti (2011) ที่ศึกษาถึงการกำหนดความมุ่งมั่นปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติ กระบวนการผลิต และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า HR Scorecard เป็นระบบการวัด ประสิทธิภาพการทำงาน ที่เชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ คน กลยุทธ์-ประสิทธิภาพในการผลิตของบริษัทในระดับมหภาค โดยวางแผนทางการปฏิบัติงานสำหรับกิจกรรมแต่ละบุคคล ที่สามารถช่วยให้บริษัท บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพจะเป็นภาพสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร

Ali T & Teams (2011) ได้ศึกษาเรื่อง Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction เพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานและช่วยในการจัดการเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของประเทศที่กำลัง

พัฒนาอย่างประเทศตุรกี โดยพบว่าการพัฒนาบุคลากรและการอบรมพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความภักดีของพนักงานและมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก

Williams & Johnson (2013) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา พบว่า ผลการปฏิบัติงานและการเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความเป็นผู้นำ ความมุ่งมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้ต่อบทบาท ภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการ จะทำให้เห็นความแตกต่างในทางบวกของความสามารถเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษานั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา และผลการปฏิบัติงาน เพราะกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อองค์กรในทุกด้าน ผู้บริหาร จึงต้องใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ มีผลการดำเนินงานที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อสถาบันการอาชีวศึกษาได้

Wulan, Heryanto, Fasha & Bangsawan (2021) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานจากการทำงาน โดยตรงและทางอ้อม การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษาผลกระทบโดยตรงของการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในธนาคารโดยดูที่ความสัมพันธ์การทำงานแบบที่บ้านทั้งรูปแบบชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมไปถึงความพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานการศึกษานี้มีสมมติฐานอยู่ที่ 5 สมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 234 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านทั้งหมด ผลการวิจัยบอกว่าความพึงพอใจในงานเป็นส่วนที่ทำให้และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน ระดับความเชื่อมั่น ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้ในการศึกษานี้คือ 95% ค่า $p < 0.05$ สมมติฐาน 4 คือความพึงพอใจในงานที่ยังมีผลต่อคุณภาพและผลลัพธ์ของงานจากการทำงานที่บ้านโดยที่ระบุว่าความพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ค่า p เท่ากับ 0.0000 จึงกล่าวได้ว่าพึงพอใจในงานมีมากก็ส่งผลดีต่อการประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน สุดท้ายนี้ในการวิจัยกล่าวไว้ว่า องค์กรหรือบริษัทในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรใส่ใจในปัจจัยที่ทำให้คุณภาพงานดีขึ้นและภาพรวมของพนักงานรวมถึงความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย ยิ่งความพึงพอใจของพนักงานมีมากประสิทธิภาพก็ยิ่งเป็นผลบวกและดีขึ้นด้วยรวมถึงในส่วนขององค์กรและผู้บริหารก็ควร

มีการประเมินผลการทำงานและควมมีอิสระของพนักงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรด้วยเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนและเติบโตไปพร้อมกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ผู้วิจัยได้นำ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

2. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 6 M (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2560) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1989) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

โดยสามารถจำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

1.1.2 ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ

1.1.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ

1.1.4 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

1.1.5 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล

1.2 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 บุคลากร

1.2.2 งบประมาณ

1.2.3 วัสดุอุปกรณ์

1.2.4 การจัดการ

1.2.5 คุณธรรมจริยธรรม

1.2.6 วิธีการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ประกอบด้วย

2.1 คุณภาพการปฏิบัติงาน

2.2 ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2.4 การประหยัดทรัพยากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ หน่วยสนามชายแดน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนด ขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 5,516 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 26) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{5,516}{1 + 5,516(0.05)^2}$$

$$n = 372.95$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 86)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้
ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 86)

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ
มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987

อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 86)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ และปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ มากำหนดเป็นตัวแปรต้น 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 6 M (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2560) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1989) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Roviovelli and Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 137)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป

วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นาวาอากาศตรีบุญเลิศ แพลอย

5.5 เรืออากาศเอกอานนท์ แสนวิลัย

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 139)

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.291–.740

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ อยู่ระหว่าง 0.291–0.583

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ อยู่ระหว่าง 0.373–0.684

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อยู่ระหว่าง 0.552–0.740

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .966
- 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ได้ค่าความเชื่อมั่น .989
- 3) แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ได้ค่าความเชื่อมั่น .922
- 4) แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ค่าความเชื่อมั่น .986

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละหน่วย เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ (แบบสอบถามตอนที่ 2) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์พิณิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ (แบบสอบถามตอนที่ 3) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สนิทพันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน (แบบสอบถามตอนที่ 4) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สนิทพันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วย
สนามชายแดน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถาม
ปลายเปิด (แบบสอบถามตอนที่ 5) โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของ
แบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence)
หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับ
คะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน
ในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ 2) ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนาม
ชายแดนทหารอากาศ 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนาม
ชายแดน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเชิง
กลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
2) ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วย
สนามชายแดน ใช้สถิติดังนี้

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2 การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
SL	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
SL ₁	แทน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
SL ₂	แทน ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ
SL ₃	แทน ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
SL ₄	แทน ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
SL ₅	แทน ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล
AF	แทน ผลรวมของปัจจัยทางการบริหาร

AF ₁	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร
AF ₂	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ
AF ₃	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์
AF ₄	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการ
AF ₅	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม
AF ₆	แทน ปัจจัยทางการบริหารด้านวิธีการทำงาน
OE	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
OE ₁	แทน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
OE ₂	แทน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน
OE ₃	แทน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
OE ₄	แทน ด้านการประหยัดทรัพยากร
P-Value	แทน คำนัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา
หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนาม
ชายแดนทหารอากาศ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหาร
อากาศหน่วยสนามชายแดน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และ
ประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=373)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	358	95.98
- หญิง	15	4.02
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	32	8.58
- 31-40 ปี	123	32.98
- 41-50 ปี	151	40.48
- 51-60 ปี	67	17.96
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	36.46
- ปริญญาตรี	203	54.42
- สูงกว่าปริญญาตรี	34	9.12
4. ชั้นยศ		
- ชั้นประทวน	253	67.83
- ชั้นสัญญาบัตร	120	32.17
5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน		
- 1-5 ปี	33	8.85
- 6-10 ปี	89	23.86
- 11-20 ปี	111	29.76
- 21 ปีขึ้นไป	140	37.53
รวม	373	100.00

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน มีจำนวนทั้งสิ้น 373 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 95.98 มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.48 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 54.42 มีชั้นยศเป็นชั้นประทวน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 67.83 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.53

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ รายละเอียดดังตาราง 2-7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=373)

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	3.74	0.83	มาก
2	การบริหารทรัพยากรองค์การ	3.69	0.83	มาก
3	การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ	3.90	0.69	มาก
4	การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.05	0.76	มาก
5	การควบคุมองค์การให้สมดุล	4.02	0.56	มาก
รวม		3.88	0.58	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรม

องค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	3.97	0.90	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน	3.95	0.96	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.95	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	0.95	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย	3.77	1.12	มาก
รวม		3.74	0.83	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็น

แผนกลยุทธ์ได้ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.76	1.02	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดระบบบริหารจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน	3.89	0.95	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของทหารอากาศเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	3.87	0.92	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.38	1.12	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม	3.58	1.16	มาก
รวม		3.69	0.83	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดระบบบริหารจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับ
 ความรู้ความสามารถในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน
 สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของทหารอากาศเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$)
 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหาร
 อากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแบบแผน ในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงจากภายนอก	3.50	1.04	ปานกลาง
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดค่านิยม เพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน	4.06	0.85	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างค่านิยมให้ทหาร อากาศเกิดความรักความสามัคคี	4.09	0.86	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นพลังผลักดันการ ทำงานของทหารอากาศทุกคนในหน่วยงาน	3.97	0.86	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน	3.90	0.81	มาก
รวม		3.90	0.69	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัด
 หน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
 ที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างค่านิยมให้ทหารอากาศเกิดความรักความสามัคคี
 ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็น

หลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนาชายแดนทหารอากาศด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.13	0.83	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	4.11	0.94	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.98	0.84	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	4.06	0.84	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม	3.94	0.85	มาก
รวม		4.05	0.76	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนาชายแดนทหารอากาศ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน	4.03	0.85	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลัง ทหารอากาศได้เหมาะสมกับภาระงาน	3.97	0.83	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจและตอบสนอง ความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.86	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ให้ทหารอากาศมีความสุขในการทำงาน	4.06	0.86	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึง ความพึงพอใจของทุกฝ่าย	4.02	0.86	มาก
รวม		4.02	0.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัด
หน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ทหารอากาศมีความสุขในการทำงาน
($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.03$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศ
ได้เหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 3.97$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนาม

ชายแดนทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ รายละเอียดดังตาราง 8-14

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยรวมและรายด้าน

(n=230)

ด้านที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากร	3.78	0.51	มาก
2	งบประมาณ	3.80	0.49	มาก
3	วัสดุอุปกรณ์	3.81	0.53	มาก
4	การจัดการ	3.75	0.54	มาก
5	คุณธรรมจริยธรรม	3.77	0.62	มาก
6	วิธีการทำงาน	3.74	0.66	มาก
ภาพรวม		3.78	0.46	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X}=3.81$) รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.80$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.78$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=3.77$) ด้านการจัดการ ($\bar{X}=3.75$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิธีการทำงาน ($\bar{X}=3.74$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร
ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านบุคลากร รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน	3.98	0.91	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ	3.71	0.77	มาก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถ	3.84	0.94	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.68	มาก
5	หน่วยงานของท่านได้ถ่ายทอดสอนงานให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากสายงานที่ตนรับผิดชอบ	3.74	0.91	มาก
ภาพรวม		3.78	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.63$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร
ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านงบประมาณ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.79	0.71	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและจำเป็นเร่งด่วน	3.80	0.69	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการต่าง ๆ	3.74	0.93	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความประหยัด คัดค้านค่าไปรุ่งใส	3.91	0.84	มาก
ภาพรวม		3.80	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความประหยัด คัดค้านค่าไปรุ่งใส ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและจำเป็นเร่งด่วน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร
ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านวัสดุอุปกรณ์ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.69	0.75	มาก
2	การเลือกใช้ติดตั้งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความปลอดภัย คุ้มค่า และประโยชน์ใช้สอย	3.72	0.76	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ	3.84	0.91	มาก
4	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ทันต่อการปฏิบัติงาน	3.94	0.89	มาก
5	หน่วยงานของท่านสำรวจความต้องการการใช้ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อจัดสรรให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.76	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดซ่อมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.95	0.80	มาก
ภาพรวม		3.81	0.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหาร
อากาศ ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์
ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรร
วัสดุอุปกรณ์ทันต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงาน
ของท่านมีการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร
ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการจัดการ รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน	3.69	0.76	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง	3.79	0.87	มาก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนดทุกครั้ง	3.73	0.72	มาก
4	หน่วยงานของท่านได้ตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ	3.82	0.96	มาก
ภาพรวม		3.75	0.54	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้ตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร
ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมในการนำ หลักธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และความเพียร มาใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่	3.84	0.69	มาก
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความรับผิดชอบ เสียสละมีจิตสำนึกที่ ดี	3.72	0.71	มาก
3	หน่วยงานของท่านวางตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีการใช้อำนาจ หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวก พ้อง	3.68	0.69	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมและกำหนดบทลงโทษอย่าง ชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติผิด	3.87	0.76	มาก
ภาพรวม		3.77	0.62	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหาร
อากาศ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน
คุณธรรมจริยธรรมและกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติผิด
($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมในการนำหลักธรรมและ
จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และความเพียร มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านวางตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้
พวกพ้อง ($\bar{X} = 3.68$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหาร
ของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านวิธีการทำงาน รายข้อ

(n=230)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	3.70	0.80	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรอบรมวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.75	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	3.79	0.75	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด	3.76	0.74	มาก
ภาพรวม		3.74	0.66	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ด้านวิธีการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.70$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหาร
อากาศหน่วยสนามชายแดน**

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วย
สนามชายแดน แสดงรายละเอียดดังตาราง 15-19

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=373)

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	คุณภาพการปฏิบัติงาน	4.03	0.69	มาก
2	ความรวดเร็วและทันเวลาในการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.80	มาก
3	การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.87	0.71	มาก
4	การประหยัดทรัพยากร	3.91	0.72	มาก
รวม		3.94	0.60	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน
ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	4.06	.870	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด	4.03	.824	มาก
3	หน่วยงานได้ประโยชน์คุ้มค่า พึงพอใจตามที่ ได้รับมอบหมาย เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือ ประชาชน หรือสังคม	3.99	.813	มาก
รวม		4.03	0.69	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานได้ประโยชน์คุ้มค่า พึงพอใจตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน
ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน, โดย ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่วางแผนไว้	3.84	.929	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามลำดับเป้าหมายที่ กำหนด	3.94	.896	มาก
3	ท่านบรรลุเป้าหมายสำคัญของงาน ได้ผลงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.07	.949	มาก
รวม		3.95	0.80	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านบรรลุเป้าหมายสำคัญของงาน ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามลำดับเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน, โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่วางแผนไว้ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน
ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วทันเวลาไม่ล่าช้า	3.78	0.94	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด	3.86	0.96	มาก
3	ท่านได้พัฒนาเทคนิควิธีการ ทำให้สามารถการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	3.98	0.87	มาก
รวม		3.87	0.71	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้พัฒนาเทคนิควิธีการ ทำให้สามารถการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วทันเวลาไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมและรายด้าน
ด้านการประหยัดทรัพยากร รายข้อ

(n=373)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คัดค้าน	3.98	0.90	มาก
2	ท่านได้กระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคัดค้าน	3.88	0.85	มาก
3	ท่านได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผล	3.87	0.92	มาก
รวม		3.91	0.72	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ด้านการประหยัดทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คัดค้าน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านได้กระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคัดค้าน ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผล ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

2. ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

รายละเอียดดังตาราง 20-23

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 56)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน รายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ตัวแปร	SL ₁	SL ₂	SL ₃	SL ₄	SL ₅	SL	OE ₁	OE ₂	OE ₃	OE ₄	OE
Mean	3.74	3.69	3.60	4.05	4.02	3.88	4.03	3.95	3.87	3.91	3.94
S.D.	0.83	0.83	0.69	0.76	0.56	0.58	0.69	0.80	0.71	0.72	0.60
SL ₁	1	.542**	.181**	.420**	.384**	.686**	.435**	.399**	.343**	.414**	.443**
SL ₂		1	.494**	.373**	.316**	.780**	.380**	.299**	.364**	.524**	.442**
SL ₃			1	.113**	.121**	.617**	.086**	.103**	.168**	.121**	.135**
SL ₄				1	.691**	.724**	.742**	.783**	.735**	.712**	.707**
SL ₅					1	.679**	.596**	.750**	.747**	.686**	.771**
SL						1	.648**	.673**	.654**	.706**	.747**
OE ₁							1	.741**	.683**	.747**	.787**
OE ₂								1	.773**	.735**	.792**
OE ₃									1	.765**	.700**
OE ₄										1	.709**
OE											1

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวม (SL) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.747$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวม (OE) กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (SL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.443$)
2. ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ (SL₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.442$)
3. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (SL₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.135$)

4. ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (SL₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.707$)

5. ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (SL₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.771$)

ความสัมพันธ์ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ตัวแปร	AF ₁	AF ₂	AF ₃	AF ₄	AF ₅	AF ₆	AF	OE ₁	OE ₂	OE ₃	OE ₄	OE
Mean	3.78	3.80	3.81	3.75	3.77	3.74	3.78	4.03	3.95	3.87	3.91	3.94
S.D.	0.51	0.49	0.53	0.54	0.62	0.66	0.46	0.69	0.80	0.71	0.72	0.60
AF ₁	1	.697**	.684**	.647**	.640**	.632**	.636**	.609**	.644**	.661**	.625**	.468**
AF ₂		1	.618**	.640**	.641**	.638**	.609**	.589**	.638**	.614**	.655**	.475**
AF ₃			1	.691**	.653**	.660**	.638**	.598**	.642**	.684**	.655**	.484**
AF ₄				1	.615**	.662**	.642**	.607**	.629**	.670**	.619**	.469**
AF ₅					1	.642**	.624**	.678**	.674**	.676**	.675**	.521**
AF ₆						1	.685**	.648**	.678**	.621**	.683**	.508**
AF							1	.663**	.781**	.753**	.727**	.711**
OE ₁								1	.741**	.683**	.747**	.787**
OE ₂									1	.773**	.735**	.792**
OE ₃										1	.765**	.700**
OE ₄											1	.709**
OE												1

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวม (AF) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.711$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวม (OE) กับปัจจัยทางการบริหาร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลากร (AF_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.468$)
2. ด้านงบประมาณ (AF_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.475$)
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (AF_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.484$)
4. ด้านการจัดการ (AF_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.469$)
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (AF_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.521$)
6. ด้านวิธีการทำงาน (AF_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.508$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวม (SL) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.747$) และปัจจัยทางการบริหาร โดยภาพรวม (AF) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.711$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.941	.146		6.462	.000		
การกำหนดทิศทาง เชิงกลยุทธ์ (SL ₁)	.176	.028	.246	6.189	.000**	.611	1.637
การบริหารทรัพยากร องค์การ (SL ₂)	.030	.032	.042	.927	.354	.480	2.083
การสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การที่มี ประสิทธิภาพ (SL ₃)	.185	.061	.214	3.060	.002**	.198	5.056
การปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม (SL ₄)	.319	.048	.407	6.597	.000**	.254	3.941
การควบคุมองค์การให้ สมดุล (SL ₅)	.053	.039	.050	1.353	.177	.719	1.391
R=.803, R ² =.645, R ² Adj=.641, F=133.642, Sig.=.001							

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (SL₄) (β =.407) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (SL₁) (β =.246) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (SL₃) (β =.214) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 64.50 (R^2 =.645) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .941 + .176(SL_1) + .185(SL_3) + .319(SL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .246(SL_1) + .214(SL_3) + .407(SL_4)$$

ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากร
องค์การ (SL₂) และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล (SL₅) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.176	.183		6.437	.000		
บุคลากร (AF ₁)	.195	.079	.165	2.478	.014*	.288	3.472
งบประมาณ (AF ₂)	.496	.069	.409	7.240	.000**	.401	2.491
วัสดุอุปกรณ์ (AF ₃)	.296	.080	.263	3.711	.000**	.255	3.922
การจัดการ (AF ₄)	.164	.068	.147	2.402	.017*	.340	2.938
คุณธรรมจริยธรรม (AF ₅)	.163	.068	.170	2.378	.018*	.250	4.004
วิธีการทำงาน (AF ₆)	.265	.064	.292	4.146	.000**	.258	3.877
R=.729, R ² =.731, R ^{2Adj} =.723, F=69.048, Sig.=.001**							

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ปัจจัยทางการ
บริหาร ด้านงบประมาณ (AF₂) (β=.409) ด้านวิธีการทำงาน (AF₆) (β=.292) และด้านวัสดุ
อุปกรณ์ (AF₃) (β=.263) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วย
สนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม (AF₅)
(β=.170) ด้านบุคลากร (AF₁) (β=.165) และด้านการจัดการ (AF₄) (β=.147) มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 73.10 ($R^2 = .731$) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.176 + .195(AF_1) + .496(AF_2) + .296(AF_3) + .164(AF_4) + .163(AF_5) + .265(AF_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .165(AF_1) + .409(AF_2) + .263(AF_3) + .147(AF_4) + .170(AF_5) + .292(AF_6)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ปฏิเสธ
1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
1.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ

ตาราง 24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลงมิตีพิลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ปฏิเสธ
2. ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
2.1 ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
2.2 ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
2.3 ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
2.4 ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
2.5 ปัจจัยทางการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ
2.6 ปัจจัยทางการบริหารด้านวิธีการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน	ยอมรับ

จากตาราง 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มี

ประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนาม
ชายแดน จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการ
บริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวิธีการทำงาน ด้านวัสดุ
อุปกรณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จึงยอมรับสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ
หน่วยสนามชายแดน ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นทหารอากาศ
หน่วยสนามชายแดน มีจำนวนทั้งสิ้น 373 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 358 คน คิด
เป็นร้อยละ 95.98 มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.48 มี
การศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 54.42 มีชั้นยศ เป็นชั้น
ประทวน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 67.83 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป
จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.53

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนาม
ชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านการควบคุม
องค์การให้สมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการกำหนด
ทิศทางเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ
โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

- 2.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถ
วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

และพันธกิจของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดระบบบริหารจัดการสรรหาที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของทหารอากาศเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างค่านิยมให้ทหารอากาศเกิดความรักความสามัคคี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

2.4 ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รองลงมาคือ บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

2.5 ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ทหารอากาศมีความสุขในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศได้เหมาะสมกับภาระงาน

3. ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการจัดการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิธีการทำงาน

3.1 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความประหยัด คำนวณ โปร่งใส รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและจำเป็นเร่งด่วน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการต่าง ๆ

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ทันต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3.4 ด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้ตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติผิด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมในการนำหลักธรรมและจริยธรรม ความ

ชื่อเสียงสุจริต เสมอภาค และความเพียร มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านวางตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง

3.6 ด้านวิธีการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดทรัพยากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4.1 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานได้ประโยชน์คุ้มค่า ฟังพอใจตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม

4.2 ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านบรรลุเป้าหมายสำคัญของงาน ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามลำดับเป้าหมายที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน, โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่วางแผนไว้

4.3 ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้พัฒนาเทคนิควิธีการทำให้สามารถการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วทันเวลาไม่ล่าช้า

4.4 ด้านการประหยัดทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด ค่าครองลงมาคือ ท่านได้กระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผล

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.407$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.246$) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 64.50 ($R^2=.645$) ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

5.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ($\beta=.409$) ด้านวิธีการทำงาน ($\beta=.292$) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\beta=.263$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta=.170$) ด้านบุคลากร ($\beta=.165$) และด้านการจัดการ ($\beta=.147$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 73.10 ($R^2=.731$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดทรัพยากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้องและมีคุณภาพตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ในขณะที่เดียวกันต้องยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย และจรรยาบรรณของข้าราชการทหาร ผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานและ ปริมาณงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายอยู่ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวิกา พรประสิทธิ์ (2566) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านลักษณะงาน

ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันท์ธิมา นิลทองคำ และ ญัฐพล บัวพึ่ง (2566) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ (2565) ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภูวัฒนวนิชย์ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ในภาพรวม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรินทร์ ภูเขียว และ ธนัสสา โรจนตระกูล (2564) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำอากาศโท อนุพงศ์ คล้ายชา (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการ เงินทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใสและด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ รองลงมา คือ ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชชาติชาย เจริญสุข (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย ผลการวิจัยพบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

มีผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการในปฏิบัติงาน และด้านผลงาน มีผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.407$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.246$) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 64.50 ($R^2=.645$)

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์กรทุกแห่ง รวมทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (Boal and Schultz, 2007) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดจากการยอมรับในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งของคนที่อยู่ร่วมกันแล้วกระทำกิจกรรมร่วมกัน มีพฤติกรรมสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์การหรือกลุ่มใดหรือในกลุ่มหนึ่ง ผู้นำนับเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มที่สามารถสั่งและกำหนดหลักในการปฏิบัติให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มปฏิบัติตามผู้ปฏิบัติตาม

คือ ผู้ตาม (Follower) ต้องปฏิบัติตามผู้นำอย่างตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่วางไว้ในส่วนของผู้นำทางทหาร (Military Leader) หมายถึง ศิลป์แห่งการจูงใจและการอำนวยความสะดวกให้ทหารปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จโดยมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ นับถือและได้รับความร่วมมืออันดี ผู้นำทางทหารจึงเป็นผู้นำในขอบเขตของการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการบริหารการบังคับบัญชาให้เหมาะสม มีขวัญ (Moral) วินัย (Discipline) รักหมู่คณะ (Esprit de Corps) และความสามารถเจนจัด (Proficiency) เป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำทางทหาร ดังนั้น ผู้นำทางทหารกับผู้นำในบริบทอื่น มีบทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่ไม่แตกต่างกันตามความหมาย แต่สิ่งที่แตกต่างกัน คือ อัตลักษณ์ของผู้นำในแต่ละวงการที่ต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัว ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การเปลี่ยนความมุ่งมั่นให้เป็นการกระทำ โดยความมุ่งมั่นที่ส่งผลต่อการประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรจะมุ่งเน้นที่ความสามารถในการหลอมรวมวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของบุคลากรในองค์กร ให้เป็นทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งส่งผลให้เกิดการประสานความร่วมมือ เกิดพลัง และความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเต็มใจจากใจ (อารมณ์) สมอง (ความรู้ความเข้าใจ) และร่างกาย (การปฏิบัติ) โดยเฉพาะทหารที่ต้องปฏิบัติภารกิจในเวลาเกิดสงคราม ผู้บังคับหน่วยจะต้องสามารถกระตุ้นทหารซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เสียสละประโยชน์สุขส่วนตัว หรือเสียสละได้แม้กระทั่งชีวิต เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จ เพื่อเกียรติภูมิของหน่วย กองทัพ และของประเทศชาติ ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บังคับหน่วยทุกคนต้องได้รับการฝึกฝน ด้วยเหตุผลที่ผู้บังคับหน่วยระดับกองพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองทัพบกในภาพรวม จึงเป็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำหน่วยทหารของกองทัพบกที่ควรจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีคุณสมบัติที่สมบูรณ์พร้อม ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะภาวะผู้นำ

เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานทหาร มากนัก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ จึงเป็นงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองครอปครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\beta = .684$)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta=.266$) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\beta=.124$) สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 ($R^{2Adj}=.869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\beta=.290$) และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.268$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 43.10 ($R^{2Adj}=.431$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรธณ สุตลาภา (2565) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta=.340$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta=.259$) และด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ ($\beta=.136$) มีอิทธิพลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 54.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวัฒน์ มัจฉา (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารมิได้แตกต่างจากคุณลักษณะผู้นำด้านอื่น ๆ แต่มีความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมทหาร ยังเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ทหารต้องดำรงความเป็นผู้นำให้สมเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร อันได้แก่ คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ, หลักการของผู้นำ 11 ข้อ และค่านิยมหลักของกองทัพบก 17 ประการ ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลงและความมีเสถียรภาพของหน่วยทหาร ภาวะผู้นำทางทหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำหน่วยทหารกับการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลทำให้การบริหารงานของหน่วยทหารมี

ประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อ
นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยทหารที่ตั้งไว้โดยเฉพาะหน่วยทหารระดับกองพัน
ผู้บังคับกองพันมีบทบาทสำคัญในการจูงใจและการอำนวยความสะดวกให้ทหารปฏิบัติภารกิจให้
สำเร็จ โดยมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ นับถือในตัวผู้นำและได้รับความร่วมมืออันดี มีความ
มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์ มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีอุดมการณ์
เสียสละและอดทน มีเมตตาธรรม มีความรู้อย่างกว้างขวางในทุก ๆ ด้าน และสิ่งที่สำคัญ
มากสำหรับภาวะผู้นำทางทหารนั้น คือ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิด “ค่านิยมของกองทัพบก”

ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากร
องค์การ และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า
จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
มีความเห็นต่อประเด็น ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้
ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมระบบการ
จัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม อยู่ในระดับ
ปานกลาง และประเด็นผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศได้
เหมาะสมกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ จึงอาจส่งผลให้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการควบคุมองค์การให้
สมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า
ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ($\beta=.409$) ด้านวิธีการทำงาน ($\beta=.292$) และด้าน
วัสดุอุปกรณ์ ($\beta=.263$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วย
สนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม
($\beta=.170$) ด้านบุคลากร ($\beta=.165$) และด้านการจัดการ ($\beta=.147$) มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหาร
อากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 73.10 ($R^2=.731$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ มีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ ซึ่งการบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการ ที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ การบริหารงานของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารจัดการในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ เพราะปัจจัยทางการบริหารอันเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถือว่ามิมีบทบาทสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ธงชัย (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\beta=.307$) ด้านงบประมาณ ($\beta=.296$) และด้านวิธีการทำงาน ($\beta=.244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลากร ($\beta=.130$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 91.30 ($R^{2Adj}=.913$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta=.563$) ด้านงบประมาณ ($\beta=.359$) และด้านวิธีการทำงาน ($\beta=.183$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 67.10 ($R^{2Adj}=.671$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานชายแดนทหารอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยงานชายแดนทหารอากาศ ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยงานชายแดนทหารอากาศ มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม และดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยงานชายแดนทหารอากาศ มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 หน่วยงานชายแดนทหารอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของหน่วยงานชายแดนทหารอากาศ ด้านวิธีการทำงาน และด้านการจัดการ โดยหน่วยงานควรดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ โดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนดทุกครั้ง

1.3 หน่วยงานชายแดนทหารอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยงานชายแดน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านการประหยัดทรัพยากรโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ทหารอากาศหน่วยงานชายแดนปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรวดเร็วทันเวลาไม่ล่าช้า ทันตามเวลาที่กำหนดและดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ทหารอากาศหน่วยงานชายแดนรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการ

ทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผลและมีความสามารถในการกระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

1.4 หน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน และสร้างค่านิยมให้ทหารอากาศเกิดความรักความสามัคคี

1.5 หน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวิธีการทำงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ ตามลำดับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยควรเน้นให้มีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความประหยัด คุ้มค่า โปร่งใส เน้นการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ จัดซ่อมบำรุงรักษาวัดวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติดีด ดำเนินการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน และตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริหาร

ราชการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น ที่มีความสัมพันธ์ หรือมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คลอดจนภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพจากทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตภาติน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กฤตภาติน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*. บทความวิชาการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กองทัพอากาศ. (2560). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ และ ณัฐพล บัวพึ่ง. (2566). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จักรินทร์ ภูเขียว และ ธนัสถา โรจนตระกูล. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก*. รายงานการวิจัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จิราพรรณ สุตลาภา. (2565). *วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาติชาย เจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- เซวรงค์ดี พุกษเทเวศ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาวิกา พรประสิทธิ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ. วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ. 2(2), 1-15.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการ
ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตวันจุลลักษณ์ พวงนิล, (2555). โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทศวรรษ บุญญา. (2559). ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.
การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพรณ รักเสียง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อ
คุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19
ของกลุ่มธนาคาร. สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 216-231.
- พรชัย เจตมาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่าน
การบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 13 (2),

- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนภูมิ ภูวัฒนวิชัย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี*. การค้นคว้าอิสระ. ปร.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พริญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- มนตรี ธงชัย. (2567). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มันทนา กองเงิน. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการขจัดความขัดแย้งของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรียวฤดี รันศรี. (2565). *อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมะนัง นครพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2560). *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *การประเมินผลโครงการ*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

สมยศ นาวิการ. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic Management*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic Management*. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2560). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.

อนุพงศ์ คล้ายข้า. (2560). *อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ*

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงิน

ทหารอากาศ. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.

อมรวัฒน์ มัจฉา. (2563). *ภาวะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารในจังหวัด*

นครราชสีมา. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก.

อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน*

ของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์

ปริญญา รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม

ราชูปถัมภ์.

Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Boal, K.B. & Schultz, P.L. (2007). "Storytelling, Time, and Evolution: The Role of Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems," in *The Leadership Quarterly Journal*, 18(4): 411–428.

Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New York: Prentice–Hall.

DuBrin, A. J.. (2004). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. 4th ed.

New York: McGraw–Hill.

Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking–20 steps to success*.

New York: McGraw–Hill.

Hatmojo, N., & Satuti, K. (2011). *Identifikasi Dan Penentuan Faktor–Faktor Penilaian*

Kinerja Karyawan Yang Berpengaruh Pada proses Produksi (Studi Kasus di

PT ASRINDO INDY RAYA). (Doctoral dissertation, Diponegoro University).

- Hayes, and John (2002). *The theory and practice of change management* (2nd ed.). New York: McGraw–Hill
- Herbert A. S. (1966). *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.
- Hill Charles W.L, Gareth R. Jones. (2008). *Strategic Management An Integrated Approach*, Dreamtech Press 2009 Ed.
- Hitt, Ireland, and Hoskisson. (2007). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st Century: The role of strategic leadership. *Academy of management executive*, 19(4): 63–77.
- Likert, Rensis. (1987). “The Method of Constructing an Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- Millet. (1994). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.
- Millet, John D. (2012). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Parsons, and Patricia J. (2003). *A Manager’s Guide to PR Projects : A Practical Approach* Lea’s Communication Services. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion referenced test item validity. *Dutch Journal of Education Research*, 2, 49–60.
- Rowe. (2001). *Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership*. Canada: The University of Western Ontario.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2003). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (1973). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.

- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Williams, H. S. & Johnson, T. L. (2013). Strategic Leadership in Schools. *Education. Spring 2013*, 133 (3), p350–355.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* 2nd ed. Great Britain: Billing and Son,
- Wulan, S., Heryanto, C., Fasha, N., & Bangsawan, S. (2021). The effect of work from home on employee productivity in Banking industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3).
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาวาอากาศตรีบุญเลิศ แพลอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน เรืออากาศเอกอานนท์ แสนวิลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๒๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการสถานีรายงานภูเขียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการสถานีรายงานภูสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับบัญชานิรายนงานภูเขียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับบัญชานี้รายงานโดยอินทนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับสถานีรายงานหาผู้ใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับบัญชารายงานบ้านเพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับบัญชานีรายนงานเขาเขียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายฉัตรชัย วงษ์หาญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๖๔๒๓๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายฉัตรชัย วงษ์หาญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๔ ๔๒๒๐

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศิต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นาวาอากาศตรีบุญเลิศ แพลอย
5. เรืออากาศเอกอานนท์ แสนวิลัย

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

หน่วยสนามชายแดน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ
 - ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
 - ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ฉัตรชัย วงษ์หาญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 15

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ไม่เกิน 30 ปี

☐

31 – 40 ปี

☐

41 – 50 ปี

☐

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ชั้นยศ

☐

ชั้นประทวน

☐

ชั้นสัญญาบัตร

5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

☐

1 – 5 ปี

☐

6 – 10 ปี

☐

11 – 20 ปี

☐

21 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วย
สนาามชายแดนทหารอากาศ**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาของท่าน ว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)						
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย					
การบริหารทรัพยากรองค์การ						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดระบบบริหารจัดการสรรหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของทหารอากาศเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างค่านิยมให้ทหารอากาศเกิดความรักความสามัคคี					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นพลังผลักดันการทำงานของทหารอากาศทุกคนในหน่วยงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม					

ประเด็น/ข้อความคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การควบคุมองค์การให้สมดุล						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศได้เหมาะสมกับภาระงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจและตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ทหารอากาศมีความสุขในการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทุกฝ่าย					

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านบุคลากร						
1	หน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ					
3	หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถ					
4	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
5	หน่วยงานของท่านได้ถ่ายทอดสอนงานให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากสายงานที่ตนรับผิดชอบ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านงบประมาณ						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรร งบประมาณที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความต้องการและจำเป็นเร่งด่วน					
3	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการต่าง ๆ					
4	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส					
ด้านวัสดุอุปกรณ์						
1	หน่วยงานของท่านมีการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
2	การเลือกใช้ติดตั้งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความปลอดภัย คุ่มค่า และประโยชน์ใช้สอย					
3	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ					
4	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ทันต่อการปฏิบัติงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านวัตถุประสงค์ (ต่อ)						
5	หน่วยงานของท่านสำรวจความต้องการการใช้วัสดุอุปกรณ์ เพื่อจัดสรรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
ด้านการจัดการ						
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง					
3	หน่วยงานของท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนดทุกครั้ง					
4	หน่วยงานของท่านได้ตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ					
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมในการนำหลักธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และความเพียร มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (ต่อ)						
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรับผิดชอบ เสียสละมีจิตสำนึกที่ดี					
3	หน่วยงานของท่านวางตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง					
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติผิด					
ด้านวิธีการทำงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา					
2	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรอบรมวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง					
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้					
4	หน่วยงานของท่านมีการมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนาม

ชายแดน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตัวท่านเอง ว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
คุณภาพการปฏิบัติงาน						
1	ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้					
2	ท่านปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด					
3	หน่วยงานได้ประโยชน์คุ้มค่า พึงพอใจตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชน หรือสังคม					
การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน						
1	หน่วยงานบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน, โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่วางแผนไว้					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามลำดับเป้าหมายที่กำหนด					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
3	ท่านบรรลุเป้าหมายสำคัญของงาน ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วทันเวลาไม่ล่าช้า					
2	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด					
3	ท่านได้พัฒนาเทคนิควิธีการ ทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
การประหยัดทรัพยากร						
1	ท่านได้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอันประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัดคุ้มค่า					
2	ท่านได้กระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
5	ท่านได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผล					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

Blank lined paper with a faint watermark reading 'www.thelibrary.com' diagonally across the bottom right.

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ
หน่วยสนามชายแดน

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ	.922	ใช้ได้
	1.1 การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์	.787	ใช้ได้
	1.2 การบริหารทรัพยากรในองค์กร	.716	ใช้ได้
	1.3 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ	.942	ใช้ได้
	1.4 การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	.929	ใช้ได้
	1.5 การควบคุมองค์การให้สมดุล	.947	ใช้ได้
2.	ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ	.989	ใช้ได้
	2.1 บุคลากร	.901	ใช้ได้
	2.2 งบประมาณ	.922	ใช้ได้
	2.3 วัสดุอุปกรณ์	.952	ใช้ได้
	2.4 การจัดการ	.952	ใช้ได้
	2.5 คุณธรรมจริยธรรม	.956	ใช้ได้
	1.6 วิธีการทำงาน	.940	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
3.	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ	.986	ใช้ได้

	หน่วยสนามชายแดน		
	3.1 คุณภาพการปฏิบัติงาน	.953	ใช้ได้
	3.2 ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน	.943	ใช้ได้
	3.3 การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	.955	ใช้ได้
	3.4 การประหยัดทรัพยากร	.963	ใช้ได้
	ภาพรวมทั้งฉบับ	.966	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ

หน่วยสนามชายแดน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วย สนามชายแดนทหารอากาศ

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกและนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	.429
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน	.404
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.440
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.437
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย	.436
การบริหารทรัพยากรในองค์กร		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	.373
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดระบบบริหารจัดการสรรหาที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในหน่วยงาน	.386
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของทหารอากาศเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	.412

การบริหารทรัพยากรในองค์กร (ต่อ)		ค่าอำนาจจำแนก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	.454

5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมระบบการจัดการ ค่าตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม	.401
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดแบบแผนในการทำงาน ได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	.538
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกำหนดค่านิยมเพื่อเป็นหลักยึดใน การทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน	.529
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างค่านิยมให้ทหารอากาศเกิดความ รักความสามัคคี	.386
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นพลังผลักดันการทำงานของทหาร อากาศทุกคนในหน่วยงาน	.657
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	.548
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	.676
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดย ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	.567
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุก คน	.539
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย	.537
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ด้วยความโปร่งใสยุติธรรม	.614

การควบคุมองค์การให้สมดุล		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหยุ่นในการบริหารงาน	.627
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศได้	.502

	เหมาะสมกับภาระงาน	
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจและตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม	.631
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ทหารอากาศมีความสุขในการทำงาน	.684
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทุกฝ่าย	.658

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ

บุคลากร		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน	.453
2	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ	.410
3	หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถ	.413
4	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	.291
5	หน่วยงานของท่านได้ถ่ายทอดสอนงานให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากสายงานที่ตนรับผิดชอบ	.583

งบประมาณ		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน	.430

2	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ	.370
3	หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความรูความสามารถ	.527
4	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	.502
วัสดุอุปกรณ์		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านมีการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	.484
2	การเลือกใช้ติดตั้งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยคุ้มค่า และประโยชน์ใช้สอย	.563
3	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ	.460
4	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ทันต่อการปฏิบัติงาน	.360
5	หน่วยงานของท่านสำรวจความต้องการการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อจัดสรรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกรปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.427
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	.410
การจัดการ		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน	.440
2	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง	.395
การจัดการ (ต่อ)		ค่าอำนาจจำแนก
3	หน่วยงานของท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนดทุกครั้ง	.370

4	หน่วยงานของท่านได้ตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ	.388
คุณธรรมจริยธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมในการนำหลักธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และความเพียร มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	.473
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรับผิดชอบ เสียสละมีจิตสำนึกที่ดี	.457
3	หน่วยงานของท่านวางตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง	.455
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติผิด	.470
วิธีการทำงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	.512
2	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรอบรมวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง	.519
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	.488
4	หน่วยงานของท่านมีการมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด	.467

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนาม

ชายแดน

คุณภาพการปฏิบัติงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	.555
2	ท่านปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด	.554
3	หน่วยงานได้ประโยชน์คุ้มค่า พึงพอใจตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม	.685
การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน,โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่วางแผนไว้	.645
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามลำดับเป้าหมายที่กำหนด	.553
3	ท่านบรรลุเป้าหมายสำคัญของงาน ได้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	.668
ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วทันเวลาไม่ล่าช้า	.662
2	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด	.604
3	ท่านได้พัฒนาเทคนิควิธีการ ทำให้สามารถการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	.616
การประหยัดทรัพยากร		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอันประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ้มค่า	.740
2	ท่านได้กระตุ้นเตือนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	.688
3	ท่านได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผล	.552

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ

พันจ่าอากาศเอกฉัตรชัย วงษ์หาญ

วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤศจิกายน 2533
สถานที่อยู่ในปัจจุบัน	143/3 หมู่ 4 ตำบลห้วยยาง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่อ่านจอเรดาร์ สถานีรายงาน 7 ศูนย์ป้องกัน ทางอากาศ กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ แขวงสายไหม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	โรงเรียนจำอากาศ แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนจำอากาศ แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรีปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) (รป.) มหาวิทยาลัยปทุมธานี
พ.ศ. 2565-ปัจจุบัน	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ยศจำอากาศตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ค้นหาและติดตาม เป้าหมาย แผนกยุทธการ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทาง

- พ.ศ. 2555 อากาศสุราษฎร์ธานี ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กรมควบคุม
การปฏิบัติทางอากาศ อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ยศจำอากาศโท ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ค้นหาและติดตาม
เป้าหมาย แผนยุทธการ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทาง
อากาศสุราษฎร์ธานี ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กรมควบคุม
การปฏิบัติทางอากาศ อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2556 ยศจำอากาศเอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคเฝ้าตรวจทาง
อากาศ แผนยุทธการ สถานีรายงานสมุย
อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2559 ยศพันจ่าอากาศตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคเฝ้าตรวจ
ทางอากาศ แผนยุทธการ สถานีรายงานภูเขียว
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560 ยศพันจ่าอากาศโท ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคเฝ้าตรวจ
ทางอากาศ แผนยุทธการ สถานีรายงานหาดใหญ่
อำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2561 ยศพันจ่าอากาศเอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคพิสูจน์ฝ่าย
แผนยุทธการ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
กรุงเทพ ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติ
ทางอากาศ แขวงสายไหม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2562 ยศพันจ่าอากาศเอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคควบคุม
การบิน แผนยุทธการ สถานีรายงานภูเขียว
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563 ยศพันจ่าอากาศเอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคควบคุม
การบิน แผนยุทธการ สถานีรายงานภูสิงห์
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ
พ.ศ. 2564 ยศพันจ่าอากาศเอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคควบคุม
การบิน แผนยุทธการ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทาง
อากาศกรุงเทพ ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการ

ปฏิบัติทางอากาศ แขวงสายไหม เขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2565 ยศพันจ่าอากาศเอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ยุทธการและการ
ฝึก แผนยุทธการ สถานีรายงานภูเขียว
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ถึงปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร