

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ*

FACTORS INFLUENCING THE WORK EFFICIENCY OF DEFENCE
TECHNOLOGY INSTITUTE EMPLOYEES

มินาวรรณ นิมแยม, กิรดา ชัยรัตน์

Meenawan Nimyaem, Pirada Chairatana

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: nayon_beer@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.) จำนวน 190 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตามสังกัดกลุ่มงาน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สทป. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และบุคลากร สทป. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านกลุ่มงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยในการทำงานในด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ความรู้ที่รับจากการวิจัยคือ ปัจจัยในการทำงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลงานตามเวลาที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเป้าหมาย และหากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแสดงว่า

*Received March 15, 2024; Revised April 26, 2024; Accepted May 1, 2024

องค์กรนั้นมีการทำงานโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างประหยัดที่สุดหรือน้อยที่สุดจากที่ตั้งเป้าไว้ ทั้งในด้านต้นทุนการผลิต ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีความถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนด ซึ่งจะทำให้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ: สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ; ปัจจัยในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this quantitative research is to study the efficiency of work, compare work efficiency based on personal factors, and study factors that influence work efficiency. The data was collected via a questionnaire from 190 Defence Technology Institute (DTI) personnel who were selected by quota sampling according to their work group affiliations.

In the results of the research, DTI personnel with various personal factors such as gender, age, position, education level, and average monthly income were found to be highly efficient in their work. In terms of work performance, there is no difference. Even though the work groups were under different jurisdictions, there was a statistically significant difference in operational efficiency between the groups. Factors relevant to job performance, such as knowledge, understanding, and relationships with people in the workplace, as well as job security and advancement, are statistically significant. The knowledge gained through research contributes to employees' performance in completing their work in a timely manner, with quality and according to the standards as intended, and in performing their tasks efficiently. This indicates that the organization uses available resources most economically or least efficiently possible. In terms of production costs, the time spent working is efficient, fast, and on-time, which can result in a more efficient work process.

Keywords: The Defence Technology Institute; Working Factor; Work Performance

บทนำ

สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) (สทป.) เป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และได้รับการยกระดับให้เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 และเปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยมีบทบาท หน้าที่ และอำนาจในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม หน่วยงานอื่นของรัฐ และภาคเอกชน รวมถึงการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องเพื่อให้กิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยขับเคลื่อนอุตสาหกรรมป้องกันประเทศให้ก้าวไปสู่อุตสาหกรรมป้องกันประเทศในอนาคต สามารถแข่งขัน รวมทั้งลดการพึ่งพาหรือนำเข้ายุทธโธปกรณ์จากต่างประเทศ และสร้างรายได้ให้กับประเทศในด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ดังนั้น บุคลากรของสถาบัน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ แต่ในปัจจุบัน สทป. ยังคงประสบปัญหาในเรื่องจำนวนบุคลากรที่ลาออกและจำนวนบุคลากรที่มีการโยกย้ายจากตำแหน่งงานเดิม ไปตำแหน่งงานใหม่ ทำให้ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งภาระงานของคนเก่าที่ยังค้างค้าง ขาดความต่อเนื่อง และอาจจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายภาระงานใหม่ให้กับบุคลากรในส่วนงานต้องเรียนรู้งานใหม่ ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง โดยจะเห็นได้จากสถิติจำนวนคนลาออกและโยกย้าย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 – 2566 พบว่า ปี 2562 คนลาออกมีจำนวน 32 คน และคนโยกย้ายมีจำนวน 3 คน ปี 2563 คนลาออกมีจำนวน 1 คน ปี 2564 คนลาออกมีจำนวน 7 คน และคนโยกย้ายมีจำนวน 18 คน ปี 2565 คนลาออกมีจำนวน 12 คน และคนโยกย้ายมีจำนวน 6 คน และปี 2566 คนลาออกมีจำนวน 14 คน และคนโยกย้ายมีจำนวน 17 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ, 2566)

ในปี พ.ศ. 2562 สทป. ได้มีการยกระดับฐานะเดิม ให้มีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งไม่ได้เป็นส่วนราชการ ความเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนผ่านสถานะองค์กรในช่วงเวลานั้น ประกอบกับการที่ สทป. มีบทบาท อำนาจ หน้าที่ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้บุคลากรของ สทป. บางท่าน เลือกที่จะโยกย้ายจากตำแหน่งงานเดิมไปสู่ตำแหน่งงานใหม่ ที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และมีจำนวนบุคลากรหลายท่านที่เลือกลาออกจากสถาบัน ด้วยปัจจัยหลาย ๆ ประการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 ถึงปัจจุบัน

จำนวนบุคลากรที่ลาออกและโยกย้ายก็ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ความกดดันในการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่บุคลากรไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการที่บุคลากรได้รับผิดชอบงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถที่มี สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามที่ อัครเดช ไหมจันทร์ (2560) กล่าวว่าไว้ ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้และเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ได้แก่ สำนักบริหารกลาง กลุ่มกลยุทธ์และพัฒนากิจการ กลุ่มวิจัย กลุ่มบริหารงานวิจัย กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี กลุ่มสนับสนุน ศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ และฝ่ายตรวจสอบภายใน จำนวน 354 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของ Taro

Yamane's ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลจำนวน 190 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็นดังนี้ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน 3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ทำการขออนุญาตสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยจัดทำเป็นหนังสือผ่านทางคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเข้าทำการแจกแบบสอบถาม 2. คณะผู้วิจัยจะเข้าไปทำการแจกแบบสอบถามในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยทำการแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละราย 3. ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายนั้น จะถูกเก็บเป็นความลับ และผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของการสรุปภาพรวมเท่านั้น 4. ทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามประเด็นที่ต้องการรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปบันทึกลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ 2. วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลที่ได้หลังจากการประมวลผล และจัดทำตารางแสดงผลร้อยละและแสดงค่าทางสถิติ เพื่อทำรายงานอธิบายสรุปผลการศึกษาในลำดับต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบความคิดเห็น 4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.31	0.639	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.08	0.775	มาก
3. ด้านเวลา	4.35	0.587	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.29	0.649	มาก
รวม	4.30	0.563	มาก

จากตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.31) ในขณะที่ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.08) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรต้น	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				ผลรวม
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	
1. เพศ	X	X	X	X	X
2. อายุ	X	X	X	X	X
3. ระดับตำแหน่ง	X	X	X	X	X
4. ระดับการศึกษา	X	X	X	X	X
5. กลุ่มงานที่สังกัด	✓	✓	✓	✓	✓
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	X	X	X	X	X

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ (n=190)

ปัจจัยในการ ทำงาน		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				ผลรวม
		ด้าน คุณภาพ ของงาน	ด้าน ปริมาณ งาน	ด้าน เวลา	ด้าน ค่าใช้จ่าย	
1. ด้านความรู้และ ความเข้าใจในงานที่ ทำ	Pearson	.616**	.450**	.543**	.455**	.612**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
2. ด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Pearson	.317**	.461**	.356**	.332**	.371**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
3. ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในที่ทำงาน	Pearson	.531**	.583**	.588**	.427**	.547**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
4. ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน	Pearson	.403**	.581**	.488**	.361**	.437**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
5. ด้านขวัญและ กำลังใจในการ ทำงาน	Pearson	.495**	.600**	.520**	.522**	.581**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

จากตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากเท่ากับ 4.31 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานในระดับมาก คือ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ เห็นได้จากเจ้าหน้าที่ทุกคนในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพตรงตามงานที่ตนเองได้รับตามหน้าที่งาน และคุณสมบัติ

ตำแหน่ง (Job Description, Job Specification and Role Profile) ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อึ้ง สิทธิมนต์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมองค์การ” ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ที่กล่าวว่า วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านมุ่งเน้นคุณภาพงาน คือ การพิจารณาจากความถูกต้องเรียบร้อยตามมาตรฐานของผลงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2538) เรื่อง การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ ที่กล่าวว่า การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน ถือเป็นประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหารในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก คือ สามารถจัดสรรงานได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เห็นได้จากเจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศหลาย ๆ คน นอกจากจะทำงานตามหน้าที่งาน และคุณสมบัติตำแหน่ง (Job Description, Job Specification and Role Profile) ของตนเองอยู่แล้ว ก็ยังต้องทำงานในด้านการวิจัยและพัฒนา เช่น ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) ผู้ช่วยผู้จัดการโครงการ (Assistant Project Manager) ผู้อำนวยการโครงการ (Project Director) หรือภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานหลัก เป็นต้น จึงทำให้ทุกคนต้องบริหารจัดการผลงานของตนเอง เพื่อให้แล้วเสร็จทันตามแผนที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในระดับมาก คือ สามารถจัดอันดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เห็นได้จาก เจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศหลาย ๆ คน มีภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานหลัก ดังนั้น เจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศจึงสามารถจัดลำดับความสำคัญ (Priority Management) ของงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อเพิ่มทางเลือกและลดจำนวนขั้นตอนการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peterson & Plowman (1989) เรื่อง Business organization and Management ที่กล่าวว่า เวลาในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2538) เรื่อง

การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานให้ทันเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ที่กล่าวว่า ความทันเวลาพิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง กับเวลาที่กำหนดไว้ และกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในระดับมาก คือ ใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน เห็นได้จาก สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศเป็นหน่วยงานในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีป้องกันประเทศ จึงมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาที่ต้องถูกนำมาใช้เฉพาะทาง ดังนั้น เจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศจึงมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) เรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ที่กล่าวว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

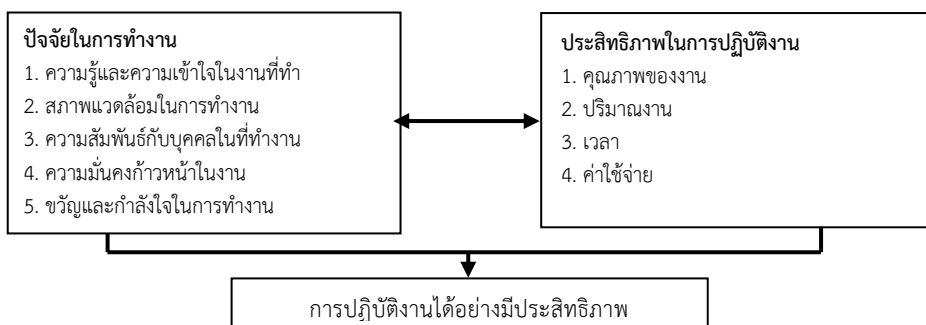
2. บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ จึงมีการกำหนดหน้าที่งาน และคุณสมบัติตำแหน่ง (Job Description, Job Specification and Role Profile) ที่เฉพาะเจาะจงอยู่แล้ว ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญตามตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิชญ์ กิตติพงษ์วรการ (2563) เรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน สายงานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานที่สังกัด แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศแตกต่างกัน

โดยบุคลากรกลุ่มงานสังกัดกลุ่มวิจัย กลุ่มบริหารงานวิจัย กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี กลุ่มสนับสนุน และศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มงานสังกัดสำนักบริหารกลาง และบุคลากรกลุ่มงานสังกัดกลุ่มวิจัย กลุ่มบริหารงานวิจัย กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี และศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มงานสังกัดกลุ่มกลยุทธ์และพัฒนานวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกลุ่มงานสังกัดสำนักบริหารกลาง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มงานหลักที่มีอำนาจหน้าที่ตามพันธกิจหลักขององค์กร ถือเป็นกลุ่มงานที่เข้ามาสนับสนุนในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เช่น ด้านการอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานของผู้อำนวยความสะดวก การบริหารคุณภาพโดยรวม ด้านการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรที่ดี งานธุรการ การประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรและงานด้านกฎหมาย โดยจะแตกต่างกับกลุ่มงานอื่น ๆ อย่างกลุ่มวิจัย กลุ่มบริหารงานวิจัย กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี กลุ่มสนับสนุน และศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ ที่เป็นกลุ่มงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ซึ่งจากการที่สำนักบริหารกลางไม่ใช่กลุ่มงานหลักที่มีอำนาจหน้าที่ตามพันธกิจหลักขององค์กรนั้น จึงทำให้ไม่ได้เป็นกลุ่มงานที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพการทำงานได้มากนัก ทั้งด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่าย เช่นเดียวกับบุคลากรกลุ่มงานสังกัดกลุ่มกลยุทธ์และพัฒนานวัตกรรม ก็ไม่ใช่กลุ่มงานหลักในการค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ แต่เป็นกลุ่มงานมีที่หน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการทำแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ประสานงาน (Fine Tune) ในเชิงยุทธศาสตร์และเป้าหมายอย่างใกล้ชิดร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งเป็นกลุ่มงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศในภาครัฐและเอกชน และเป็นหน่วยงานหารายได้ให้กับ สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และการให้บริการข้อมูลเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ดังนั้น เมื่อไม่ใช่กลุ่มงานหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรในด้านวิจัยและพัฒนา แต่เป็นเพียงกลุ่มงานที่ช่วยสนับสนุนในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การแสดงผลประสิทธิภาพการทำงานอาจจะน้อยกว่ากลุ่มวิจัย กลุ่มบริหารงานวิจัย กลุ่มบริการทางวิชาการและเทคโนโลยี และศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ

3. ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ อาจเป็นเพราะสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการที่มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ด้านเทคโนโลยีจรวด ยานรบ ยานไร้คนขับ รวมทั้งเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ตลอดจนมีความสามารถด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ประกอบกับมีแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าประสงค์ (Goal) ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศมีความรู้ สมรรถนะขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญตามตำแหน่งรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gilmer (1967) เรื่อง Applied Psychology ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าในปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ที่เรื่อง ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ มีทุนองค์กร (Organization Capital) ที่มีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบและเป็นเครือข่าย เน้นการทำงานเป็นทีม ทำให้ทุกคนในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กันดังกล่าว ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรู้สึกละเอินคลายในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน อาจเป็นเพราะสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ส่งเสริมให้

เจ้าหน้าที่ทุกคนในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศเติบโตตามแผนความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย แม้ว่าในปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศจะมีงบประมาณอย่างจำกัด แต่ก็มีแนวทางส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้สามารถหาความรู้ด้วยตนเองจาก Open Source หรือ Free Course ต่าง ๆ เพื่อส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gilmer (1967) เรื่อง Applied Psychology ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจเป็นเพราะสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศได้จัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และครอบคลุมสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามกำลังความสามารถของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยมีโครงสร้างเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง รวมถึงมีการให้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร อาจเป็นเพราะสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศได้จัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และครอบคลุมสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามกำลังความสามารถของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยมีโครงสร้างเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง รวมถึงมีการให้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าว สามารถอธิบายปัจจัยที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ซึ่งมีลักษณะงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ความสามารถหรือสมรรถนะ หรือกลุ่มงานที่บุคลากรสังกัด รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สภาพพื้นที่ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับตนเอง มีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

5.ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง แนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร เช่น ความรู้สึกมั่นคงต่อหน่วยงาน การจัดให้มีสวัสดิการ สถานที่พักผ่อน และกิจกรรมสันทนาการให้กับของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน – งานที่ได้ต้องมีคุณภาพที่ตามมาตรฐาน ไม่ผิดพลาด และต้องเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2. ปริมาณงาน – ต้องเป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร ปริมาณเหมาะสมกับทรัพยากรที่จำกัด 3. เวลา – ต้องอยู่ในลักษณะที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน - องค์กรต้องมีแผนการใช้จ่ายในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับประโยชน์ที่ได้รับ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อเป็นการประหยัดต้นทุน หรือทรัพยากร และยังช่วยให้ได้ผลตอบแทน หรือกำไรเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุหรือเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียทรัพยากรให้น้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างประหยัดที่สุดหรือน้อยที่สุดจากที่ตั้งเป้าไว้ ทั้งในด้านต้นทุนการผลิต ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนด หรือการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดหรือประหยัดที่สุด แต่ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือมากกว่าเป้าหมายที่องค์การตั้งเป้าไว้

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลงานตามเวลาที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามเป้าหมายของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และประหยัดที่สุด และหากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แสดงว่าองค์กรนั้นมีการทำงานหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างประหยัดที่สุดหรือน้อยที่สุดจากที่ตั้งเป้าไว้ ทั้งในด้านต้นทุนการผลิต ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนด หรือการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดหรือประหยัดที่สุด แต่ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หรือมากกว่าเป้าหมายที่องค์การตั้งเป้าไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร HR ควรกำหนดนโยบายให้แก่ทุกกลุ่มงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามหน้าที่งาน และคุณสมบัติตำแหน่ง (Job Description, Job Specification and Role Profile) ของแต่ละกลุ่มงาน รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance) ที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกกลุ่มงานว่าจะได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance) อย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริงเพื่อรองรับกับการดำเนินงานโครงการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามเทคโนโลยีเป้าหมายทั้ง 8 ด้านของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ รวมทั้งควรมีการแนะนำและให้ความรู้ในเรื่อง

ของการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

2. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศจึงควรพิจารณาถึงความจำเป็นในการจัดซื้ออุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมอบใบประกาศนียบัตรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกได้รับการยกย่องและมีกำลังใจในการทำงานที่ดีต่อไป รวมทั้งผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วน/ฝ่ายควรใส่ใจความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น เช่น สอบถามพูดคุย ให้กำลังใจ หรือลงไปช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบพบเจอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรพิจารณาปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะความสามารถให้ตรงกับสมรรถนะที่แท้จริงขององค์กร ครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท เพื่อให้หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม รวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับเงินเดือน โดยกำหนดให้แต่ละเกรดมีอัตราการปรับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเพิ่มระดับเกรดมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถจำแนกผลงานของคนแต่ละกลุ่มได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนั้น เป็นช่วงเวลาที่สถานการณ์ของการจัดตั้งรัฐบาลช่วงก่อนหน้ามีความล่าช้า ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อให้มีเงินหมุนเวียนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจต้องสะดุดลง จึงส่งผลกระทบต่อ การอนุมัติงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่จะประกาศใช้ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2567 ทำให้สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศได้รับผลกระทบในเรื่องงบประมาณที่ไม่เพียงพอ จึงอาจส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณได้ค่าเฉลี่ยน้อยไปด้วย ดังนั้น การศึกษาครั้งหน้า ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงสถานการณ์ทางการเมืองเป็นปกติ ไม่ใช่ช่วงเปลี่ยนผ่านของรัฐบาลเก่าและรัฐบาลใหม่ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ไม่คาดเคลื่อนในการสรุปผลการศึกษา และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด การศึกษาในครั้งหน้าควรมีการศึกษาเชิงลึก โดยใช้แบบ

สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษา มุ่งศึกษารายละเอียดปัจจัยรายชื่อของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ อันนำไปสู่แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ. (2566). *แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ.
- รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ*. (สารนิพนธ์บัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อึ้ง สิทธิมนต์. (2546). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอล.
- Gilmer, V.H. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw - Hill Book. Good.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood.