



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>
e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน Factors affecting operational efficiency of air soldiers in the Border Field Unit

ฉัตรชัย วงษ์หาญ^{1*}, สามารถ อัยกร², ชัดชัย อุดมกิจมงคล³

Chatchai Wonghan^{1*}, Samart Aiyakorn², Chardchai Udomkijmongkol³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Mater of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: Chatchai3390@hotmail.com^{1*}

Received: January 27, 2026

Revised: March 05, 2026

Accepted: March 07, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน และ 2. อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.845 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 64.60 ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ วิธีการทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณธรรมจริยธรรม บุคลากร และการจัดการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 53.10

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

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 employed, utilizing a questionnaire as the data collection tool. The Index of Item-Objective Congruence values ranged from 0.80 to 1.00, and the confidence interval was 0.845. 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 units under the military is at a high level. The administrative factors of the Air Force Border Field Unit were overall at a high level, and the operational efficiency of the Air Force Border Field Unit was overall at a high level. 2. Strategic leadership of supervisors in terms of ethical conduct, strategic direction, and support for effective organizational culture. It has a statistically significant influence on the performance of the Air Force Border Field Unit at the 0.01 level. It can jointly predict the performance level of the Air Force Border Field Unit at 64.50 percent. Administrative factors, namely budget, working methods, and materials and equipment, have statistically significant influence on the performance of the Air Force Border Field Unit at the 0.01 level. As for ethics, personnel, and management, it has a statistically significant influence on the performance of the Air Force Border Field Unit at the 0.05 level. It can jointly predict the performance level of the Air Force Border Field Unit at 53.10 percent.

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

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สำหรับหน่วยทหารระดับกองพัน มีผู้บังคับกองพันเป็นผู้บังคับบัญชา

สูงสุดตามโครงสร้างของกองทัพ มีบทบาทสำคัญในการรับนโยบาย เจตนารมณ์จากผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอด สื่อสาร รวมถึงปรับเป็นแนวทางการปฏิบัติในหน่วยทหารระดับกองร้อย หมวด ทั้งภารกิจหลักในการรักษาความมั่นคง รักษาความสงบ ป้องกันชายแดน บรรเทาสาธารณภัย และแผนการเผชิญเหตุที่ต้องแก้ไขสถานการณ์วิกฤติ มีรูปแบบการดำเนินงานแบบเผชิญหน้า นับเป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีการวางแผน การปรับประยุกต์ การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งกาย วาจาจากศักยภาพของตน ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และอุดมการณ์ในความจงรักภักดีต่อชาติภายใต้เจตจำนงของกองทัพบกที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจน สามารถสร้างแนวร่วมในการดำเนินงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นและเต็มใจ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (Boal & Schultz, 2007) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น มักจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงอาคารสถานที่ และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งบุคคลถือได้ว่ามีความสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงาน เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่จำเป็นจะเป็นการจัดหา การใช้ทรัพยากร เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หากมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศณคติที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีก็จะตามมา องค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาผู้คนที่ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ เสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ (พฤธิสิทธิ์ อุทุม, 2559)

กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจในด้านการธรรงและรักษาความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสมกับการฝึกและการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิด การปฏิบัติภารกิจและการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีการพัฒนากำลังพลของกองทัพอากาศทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขีดความสามารถตรงตามความต้องการ ของกองทัพอากาศ สมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศเป็นนโยบายเฉพาะด้านกำลังพลเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนากำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่าย และขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จในอนาคต (กองทัพอากาศ, 2563)

ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารองค์กร เพราะในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยปัจจัยกระบวนการบริหาร ในการสนับสนุนการดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ เพราะปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมากไม่ว่าการบริหารงานนั้นจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม การนำเอาปัจจัยการบริหาร

มาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด รวมทั้งในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จะมีประสิทธิภาพที่ตึ่มากน้อยเพียงใด จะต้องเกิดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และปัจจัยทางการบริหารองค์กร ที่จะทำให้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนมีความรู้สึกรู้สึกันในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระเบียบวินัยและพร้อมทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการหน่วยสนามชายแดน จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นแนวทางในการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Ireland & Hitt (2005) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์มาถ่ายทอดตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (effectively managing the firm is resource portfolio) มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balance organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้ มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของ “การบริหาร” ที่บางครั้งเรียกว่า “การบริหารจัดการ” ไว้ 2 แนวทาง โดยความหมายแรก เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย ซึ่งในที่นี้ “การบริหารหรือการบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด 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

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2552) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M - 11M อาจเรียกว่า ทรัพยากรการบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources) ดังนี้

3M เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์ (Management)

4M เช่น การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Man, Money, Management, Material หรือ Man, Money, Machine, Material)

5M เช่น การบริหารคุณธรรม หรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน (Man, Money, Management, Material, Morality)

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

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

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

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

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

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

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Petersen & Plowman (1986) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจในผลการทำงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

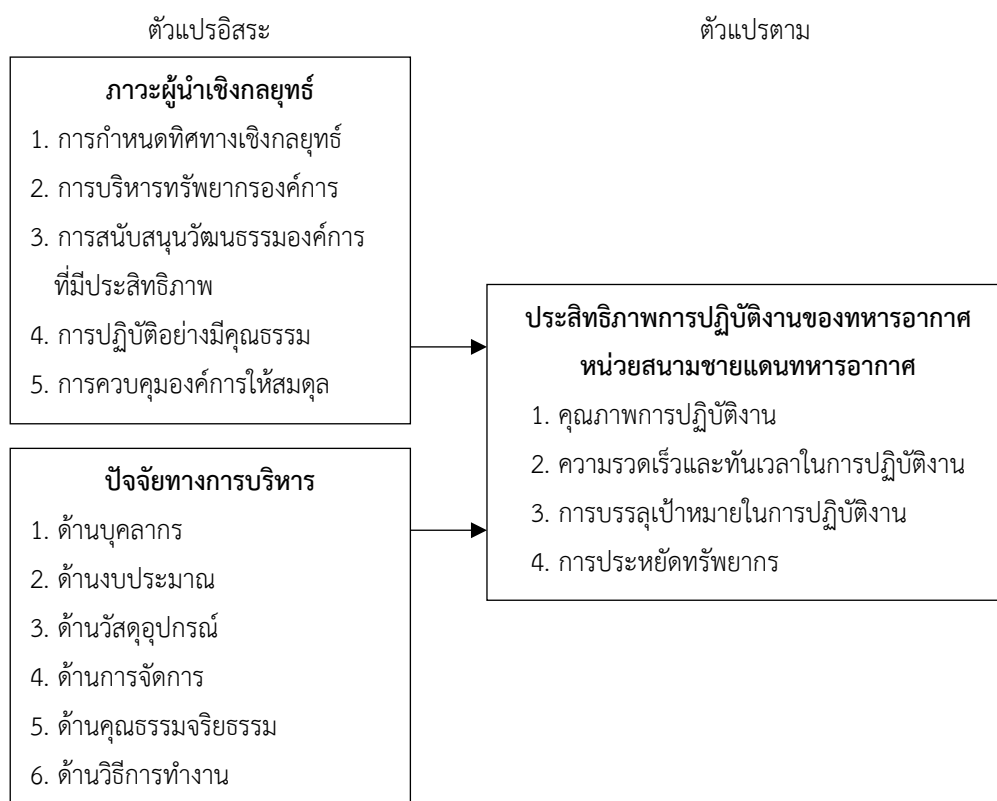
มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ หน่วยสนามชายแดน จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน และปัจจัยทางการบริหารของหน่วย เพราะปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Ireland & Hitt (2005) มาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน 2) แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 6M (วิรัช วิรัชนิการวรรณ, 2552) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน 3) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Petersen & Plowman (1986) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 5,516 คน (ข้อมูลบุคลากรของหน่วยสนามชายแดนทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง แล้วตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงตรงทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.70 (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.845

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหน่วยสนามชายแดน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน จำนวน 373 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละหน่วยเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการลงรหัสเลข (code) แล้วนำแบบสอบถามที่ลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน 2) ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน 2) ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จากนั้นทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (enter) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัด หน่วยสนามชายแดน

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
ภาพรวม		3.88	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ ($\bar{X} = 3.69$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน

ด้านที่	ปัจจัยทางการบริหาร	$\bar{X}$	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

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$)

4. ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.941	0.146		6.462	0.000		
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	0.176	0.028	0.246	6.189	0.000**	0.611	1.637
การบริหารทรัพยากรองค์การ	0.030	0.032	0.042	0.927	0.354	0.480	2.083
การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ	0.185	0.061	0.214	3.060	0.002**	0.198	5.056
การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	0.319	0.048	0.407	6.597	0.000**	0.254	3.941
การควบคุมองค์การให้สมดุล	0.053	0.039	0.050	1.353	0.177	0.719	1.391
R = 0.803, R ² = 0.645, Adj. R ² = 0.641, F = 133.642, Sig. = 0.01**							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ($\beta = 0.407$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.246$) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ($\beta = 0.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 64.50 (R² = 0.645)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.176	0.183		6.437	0.000		
บุคลากร	0.195	0.079	0.165	2.478	0.014*	0.288	3.472
งบประมาณ	0.496	0.069	0.409	7.240	0.000**	0.401	2.491
วัสดุอุปกรณ์	0.296	0.080	0.263	3.711	0.000**	0.255	3.922
การจัดการ	0.164	0.068	0.147	2.402	0.017*	0.340	2.938
คุณธรรมจริยธรรม	0.163	0.068	0.170	2.378	0.018*	0.250	4.004
วิธีการทำงาน	0.265	0.064	0.292	4.146	0.000**	0.258	3.877
R = 0.729, R ² = 0.531, Adj. R ² = 0.723, F = 69.048, Sig. = 0.01**							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\beta = 0.409$) ด้านวิธีการทำงาน ($\beta = 0.292$) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\beta = 0.263$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta = 0.170$) ด้านบุคลากร ($\beta = 0.165$) และด้านการจัดการ ($\beta = 0.147$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 53.10 ($R^2 = 0.531$)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 64.50 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์กรทุกแห่ง รวมทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (competitive advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (strategic leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (Boal & Schultz, 2007) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ ชาแสน (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 43.10 สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรวัฒน์ มัจฉา (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำ

ทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารมิได้แตกต่างจากคุณลักษณะผู้นำด้านอื่น ๆ แต่มีความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมทหาร ยังเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ทหารต้องดำรงความเป็นผู้นำให้สมเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร อันได้แก่ คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ หลักการของผู้นำ 11 ข้อ และค่านิยมหลักของกองทัพบก 17 ประการ ภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลงและความมีเสถียรภาพของหน่วยทหาร ภาวะผู้นำทางทหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ผู้นำหน่วยทหารกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลทำให้การบริหารงานของหน่วยทหารมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยทหารที่ตั้งไว้โดยเฉพาะ หน่วยทหารระดับกองพัน ผู้บังคับกองพันมีบทบาทสำคัญในการจูงใจและการอำนวยความสะดวกให้ทหารปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยมีความเชื่อมั่นไว้วางใจ นับถือในตัวผู้นำและได้รับความร่วมมืออันดีมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์ มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอุดมการณ์เสียสละและอดทน มีเมตตาธรรม มีความรู้อย่างกว้างขวางในทุก ๆ ด้าน และสิ่งที่สำคัญมาก สำหรับภาวะผู้นำทางทหารนั้น คือ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ค่านิยมของกองทัพบก”

ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน มีความเห็นต่อประเด็น ผู้บังคับบัญชา มีส่วนในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมระบบการจัดการคำตอบแทนยกย่องชมเชยรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางและประเด็น ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดอัตรากำลังทหารอากาศได้เหมาะสมกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ จึงอาจส่งผลให้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านวิธีการทำงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ได้ร้อยละ 53.10 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหน่วยสนามชายแดน มีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ ซึ่งการบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ การบริหารงานของหน่วยสนามชายแดน จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารจัดการ ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ เพราะปัจจัยทางการบริหารอันเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการหน่วยสนามชายแดน ในการบริหารงาน เพื่อให้ องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ธงชัย (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านวิธีการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 91.30 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรียวฤดี รันศรี (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านงบประมาณ และด้านวิธีการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 67.10

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่า การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม เป็นสิ่งที่สะท้อนว่า “คุณธรรม” ไม่ได้เป็นเพียงคุณลักษณะเชิงจริยธรรม แต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานได้จริง

2. ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีการทำงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ ดังนั้นเป็นการยืนยันเชิงประจักษ์ว่า งบประมาณไม่ใช่เพียงทรัพยากรสนับสนุน แต่เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่กำหนดคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติการกิจ วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มผลตอบแทนจากงบประมาณที่จัดสรรได้ การบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการบริหารทรัพยากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความถูกต้องตามหลักจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยสนามชายแดน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา หน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน ด้านการบริหารทรัพยากรองค์การ และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทหารอากาศใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมระบบการจัดการค่าตอบแทนยกย่องชมเชย รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม และดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 หน่วยสนามชายแดน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของหน่วยสนามชายแดนด้านวิธีการทำงาน และด้านการจัดการ โดยหน่วยงานควรดำเนินการพัฒนามูลฐาน โดยการอบรมพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 หน่วยสนามชายแดน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านการประหยัดทรัพยากร โดยการจัด ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรวดเร็วทันเวลา ไม่ล่าช้า ดำเนินการทันตามเวลาที่กำหนดและดำเนินการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาให้ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนรู้จักประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และการรายงานผลและมีความสามารถในการกระตุ้นเตือน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

1.4 หน่วยสนามชายแดน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยการจัด ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดหน่วยสนามชายแดน มีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ พันธกิจของหน่วยงาน และสร้างค่านิยมให้ทหารอากาศเกิดความรักความสามัคคี

1.5 หน่วยสนามชายแดน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านวิธีการทำงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ ตามลำดับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน โดยควรเน้นให้ มีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความประหยัด คุ้มค่า โปร่งใส เน้นการจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ จัดซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือประพฤติดื้อ ดำเนินการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมกับงาน และตรวจสอบการบริหารงานโดยให้รายงานผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ทหารอากาศหน่วยสนามชายแดนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริหารราชการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น ที่มีความสัมพันธ์ หรือมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจน ภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศ หน่วยสนามชายแดน ให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากทหารอากาศหน่วยสนามชายแดน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการทหาร อากาศหน่วยสนามชายแดน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทหารอากาศหน่วย สนามชายแดนให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพอากาศ. (2563). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563). กองทัพอากาศ.
<https://welcome-page.rtaf.mi.th/blog/e-ksaarephyaeph-11/yuththsaastk-ngthaph-aakaas-20-pii-ph-s-2561-2580-38>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- พลธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี ธงชัย. (2567). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรียวฤดี รันศรี. (2565). อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2552). การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด. โฟร์เพช.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรวัฒน์ มัจฉา. (2563). ภาวะผู้นำทางทหารของผู้บังคับกองพันหน่วยทหารในจังหวัดนครราชสีมา. รายงานการวิจัย.
 วิทยาลัยการทัพบก.
- Boal, K. B., & Schultz, P. L. (2007). Storytelling, time, and evolution: The role of strategic leadership in
 complex adaptive systems. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 411–428.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). Harper & Collins.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century:
 The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 19(4), 63–77.
<https://doi.org/10.5465/ame.2005.19417908>.
- Petersen, E., & Plowman, E. G. (1986). *Business organization and management* (8th ed.). Richard D. Irwin.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-
 referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49–60.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.