

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย
Competency of the Personnel of the Office of the Headquarters of the Royal
Thai Armed Forces Headquarters

ณัฐชัย ม่วงเปรม¹ และ ราเชนทร์ นพรัฐวงศกร²

Natthachi Mounghprem¹ and Rachen Nophanatwongsakorn²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Southeast Asia University, Thailand^{1,2}

E-mail: marukung1527@gmail.com¹

Received: August 8, 2022

Revised: December 20, 2022

Accepted: December 21, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 243 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที และค่าความแปรทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 2) บุคลากรที่มี เพศ อายุราชการต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

Abstract

This research aims to 1) Study the competency of the personnel of the office of the headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. 2) Studying competency of the personnel of the office of the headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. A questionnaire was used to collect data from a sample of 243 offices of the headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters personnel. The statistics used to analyze the data are Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way variable. The results showed that 1) the competency of the personnel of the office of the headquarters of the Royal

Thai Armed Forces Headquarters was at a high level, with an average of 3.88. and 2) Personnel of different genders and ages of service had significantly different competency of the personnel of the office of the headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters at the 0.05 level. However, the age, education level, and average monthly income were not different.

Keywords: Competency, Office of the Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

ระบบราชการเป็นเรื่องที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสำคัญ และได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เกิดจากปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น การไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทุจริตคอร์รัปชัน ขาดความโปร่งใสไม่สามารถตรวจสอบได้ ขาดความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ อีกทั้งอิทธิพลของกระแสโลก ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการแข่งขันในสังคมโลกและประเทศต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการยุคใหม่ทั้งหมด (กาญจนชนก ภัทรวิชช์, 2554)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 มุ่งเน้นพัฒนาระบบราชการ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า (รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล (High Performance) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพล คือยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญทั้งด้านการบริหารหน่วยงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากแนวคิดการบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก องค์การสมัยใหม่รวมถึงหน่วยงานภาครัฐจึงนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารด้วยเชื่อว่า ความถนัด ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความมุ่งมั่น ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ หากแต่เป็นผู้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในงาน จึงเรียกว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นรากฐานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าหรือการมีประสิทธิผล ที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งได้ โดยสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถทักษะและ

คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance)

กองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญดูแลรักษาและทำความสะอาดสถานที่ บริเวณนอกอาคาร กองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย และดำเนินการเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลทั้งปวง รวมทั้งระดับตึกแต่ละสถานที่ ณ ที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพไทย ให้บริการแรงงาน ตลอดจนการบริการอื่น ๆ ประสานงาน และกำกับดูแลหน่วยต่าง ๆ ที่มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งกองบัญชาการกองทัพไทย ควบคุม อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการระวังป้องกัน การรักษาความปลอดภัยสถานที่ บุคคลสำคัญ ทรัพย์สินของทางราชการ ณ ที่ตั้งกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยที่ปฏิบัติภารกิจ เพื่อสนองตอบ ต่อนโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด และ การระวังป้องกันที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนั้น หน่วยจึงต้องมีความพร้อม ในการเตรียมกำลังพลเพื่อป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ภายในกองบัญชาการ เช่น ภัยจากกลุ่มผู้เรียกร้องทางการเมือง ภัยจากธรรมชาติ หรือภัยจากเหตุการณ์นอกความคาดหมาย หน่วยจึงดำเนินการฝึกเตรียมความพร้อมด้าน การป้องกันอัคคีภัย การระวังป้องกันที่ตั้ง โดยหน่วยมีการสนธิกำลังจากส่วนราชการต่าง ๆ ในกองบัญชาการ เพื่อทำการฝึกเตรียมความพร้อม ในการระวังป้องกันที่ตั้ง ซึ่งประกอบด้วยกองร้อยรักษาการณ์ การร้อยสารวัตรทหารกองร้อยระวังป้องกันชุดสารวัตรทหารผสมเหล่าชุดปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์ ชุดเจ้าหน้าที่เทคนิคชุดแพทย์ชุดบรรเทาสาธารณภัย ชุดกองหนุนส่วนใหญ่ จากบทบาทหน้าที่อันสำคัญของกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

McClelland (1998) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติ งานที่ดี และ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงานสมรรถนะ

ประกอบด้วยแรงขับ (motives) ลักษณะ (traits) แนวคิด/ความคิดของตน (self - concepts) ทศคติ (attitude) หรือคุณค่า (values) ความรู้ในเนื้อหา (content knowledge) หรือ ความรู้ ความคิด (cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (behavioral skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

รัชฎา ณาน (2550) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล แสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่า 7 มาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

Davies and Ellison (1997) ให้คำนิยามของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้คน ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้เป็นปัจจัยชี้แนะที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยนำเขาที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน

Richard (1982) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาแตกต่างกันในด้านทักษะ (Skills) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคลากร (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานและเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานที่โดดเด่นการนำสมรรถนะมาใช้ นอกจากจะประเมินเรื่องความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่น ๆ แล้วยังต้องคำนึงถึงกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรู้ ทักษะ และความสามารถเป็นพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ และสมรรถนะเป็นส่วนที่ต่อยอดเพิ่มเติมขึ้นมาให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Kaplan and Norton (2004) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่อง งานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3) ค่านิยม (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่นงานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างค่านิยมให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

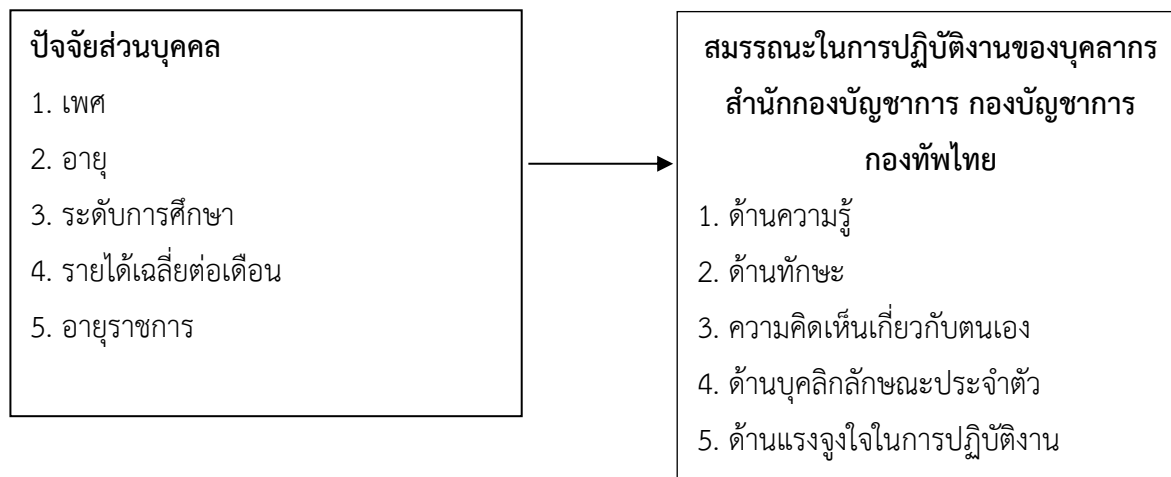
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และด้านคุณลักษณะ เฉพาะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น ภาพลักษณ์ (Self -image) หรือ มโนทัศน์ในตน (Self concept) ค่านิยม (Values) พฤติกรรม (Behaviors) เจตคติ (Attitude) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เอง หรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาประชากรได้แก่ บุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 620 คน (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2565 และกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 243 คน ได้จากได้จากโดยสูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว 5) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Devastation) ใช้อธิบายแบบสอบถามในส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สถิติเชิงอนุมาน

1. t-test ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมี 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. One way ANOVA: F-test ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิธีการของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านบุคลิกลักษณะประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	ระดับสมรรถนะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.73	0.57	มาก
2. ด้านทักษะ	3.99	0.55	มาก
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	3.61	0.54	มาก
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว	4.01	0.51	มาก
5. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.03	0.56	มาก
รวม	3.88	0.40	มาก

2. พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ราชการต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า Sig.	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	
		การยอมรับ สมมติฐาน	ไม่ยอมรับ สมมติฐาน
เพศ	0.000*	✓	
อายุ	0.485		✓
ระดับการศึกษา	0.895		✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.751		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.000*	✓	

อภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะประจำ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ตามลำดับ บุคลากรสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธารณี อภัยโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของผลงานวิจัยของธณินันท์ ทองปานคุณานนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ และอายุราชการต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากเป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากบุคลากรที่เป็นเพศชายได้ปฏิบัติหน้าที่ในเชิงรุกมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่จะสังกัดในส่วนของอำนวยการ ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เป็นเพศชาย จึงมีความหลากหลายมากกว่าบุคลากรเพศหญิงจึงก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานในบริบทที่ต่างกันต่างกัน อีกทั้ง อายุราชการมีความแตกต่าง เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุราชการมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า ซึ่งผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับวินัย ไขขาว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง

สมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัท คริวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการศึกษาพนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และฉันทน์นันท ทองปานคุณานนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความรู้ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านทักษะ ผู้บังคับบัญชาต้องฝึกฝนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความรู้รู้สึกเชื่อมั่นในตัวบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว องค์การต้องมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
5. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาต้องมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเดือน และสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างยุติธรรมและเสมอภาค เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อสามารถได้ทราบถึงปัจจัยที่เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2565). *การวางแผนอัตรากำลังพล*. กรุงเทพฯ: กองทัพไทย.
- กาญจนาชนก ภัทรวนิชนันท์. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)* (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันทน์นันท ทองปานคุณานนท์. (2557). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2553). *การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัชฎา ณ น่าน. (2550). *สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน* (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วินัย ไช้ขาว. (2559). *สมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัท คราวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Davies, B., and Ellison, L. (1997). *School Leadership for the 21st Century*. London: Rutledge.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (2004). *Strategy Maps*. School Publishing Corporation.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Richard, E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper and Row.