

**การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
หน่วยโรงเรียนทหารราบศูนย์การทหารราบ**
**The Competency Development of Practical Work of Military Officers
under the Infantry School, Infantry Center**

สุริยา ฉิมพาลี¹
Suriya Chimpalee

Received: September 17, 2020 Revised: December 14, 2020 Accepted: December 15, 2020

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร และการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันหรืออนาคต สามารถช่วยให้การดำเนินงานด้านการฝึกและศึกษาของกองทัพบกมีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ 2) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ 3) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จำนวน 150 นาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิทยากร และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะ, โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

ABSTRACT

Guidelines for competency development of practical work of military officers and performance determination appropriated for the current or future situations can help the army's training and education operations to be effective and modern. This research aimed to study 1) level of competency development of practical work of military officers under the infantry school, infantry center 2) factors influenced competency development of practical work of military officers under the infantry school, infantry center 3) factors for development of competency in relation to the performance of practical work of military officers under the infantry school, infantry center. The population were 150 military officers under the infantry school, infantry center. The data was analyzed using descriptive statistics, percentage, means, standard deviation and inferential statistics using chi-square statistics, and multiple regression analysis.

Research found that: 1) The competency development of military officers under the infantry school, infantry center is in a high level. 2) Factors influenced competency development showed relation with the competency development of military officers under the infantry school, infantry center. When considering each side of factors, the result revealed that factors influenced competency, lecturers and information technologies were related to competency development, statistically significant at .01. 3) Factors for developing performance in performance were logically related to development of performance in the performance of the military service unit, the infantry school, Infantry center.

Keywords: competency development, competency, infantry school, infantry center

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ครั้งใหญ่ ซึ่งเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2545 โดยมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ได้มุ่งเน้นให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมีการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทยเป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการไทยตั้งแต่ ปี 2546 มาถึงปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์การ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ 1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ในปัจจุบันกองทัพพบได้มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตั้งแต่ปี 2555 - ปัจจุบัน ทำให้โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ขาดแคลนกำลังพลเนื่องจากกำลังพลที่มีประสบการณ์ ในการทำงานได้เข้าโครงการดังกล่าวเป็นจำนวนมาก และประกอบกับกำลังพลที่พึงจบหลักสูตรนักเรียนทางทหารเข้ารับราชการ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และในการเรียนรู้งานของกำลังพลที่เข้าโครงการ ทำให้องค์การประสบปัญหาในเรื่อง บุคลากรขาดทักษะ ความสามารถ และความรู้ ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

จากปัญหาที่ต่อเนื่องดังกล่าว กระทรวงกลาโหมได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการนำบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4/1 ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 เพื่อทดแทนทหารประจำการ โดยใช้วิธีการทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงาน ตามจำนวนปีและหลักเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งจะเป็นการประหยัดงบประมาณ และสามารถคัดเลือกกำลังพลที่มีอายุที่เหมาะสม มีความสมบูรณ์แข็งแรง เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยที่ต้องใช้กำลังร่างกาย ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังนั้นการดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดตามมติคณะรัฐมนตรี จึงเป็นสิ่งที่ยังมีความสำคัญและสอดคล้องกับแนวทางการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่เป็นการชั่วคราว เพื่อส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงกลาโหมเพิ่มขึ้น ในห้วงเวลาที่เหมาะสม รวมถึงเป็นการประหยัดงบประมาณในภาพรวมได้ในอนาคต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นการทดแทนกำลังพลโดยนำเอาบุคคลพลเรือนและกำลังสำรองเข้ามาทดแทนจึงยังไม่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสนใจในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป และเสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชานำไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันหรืออนาคต เพื่อให้มีการดำเนินงานด้านการฝึกและศึกษาของกองทัพมีประสิทธิภาพ และพัฒนากองทัพที่มีความทันสมัยและเทียบเท่าระดับสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มประชากรจำนวน 150 นาย สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ด้วยข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น

นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ และวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18-30 ปี มีสถานภาพสมรส เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 12,001-21,000, 21,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี
2. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยรวม

ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.63	0.90	มาก	4
2. วิทยากร	3.71	0.85	มาก	2
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.65	0.76	มาก	3
4. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	3.72	0.86	มาก	1
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.62	0.86	มาก	5
รวม	3.67	0.76	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ วิทยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือการพัฒนาสมรรถนะ

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยความเสมอภาค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านวิทยากร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรมีความเข้าใจในเนื้อหาของการฝึกอบรม วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาของการฝึกอบรม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรสามารถตอบปัญหาข้อซักถามได้อย่างชัดเจน และวิทยากรสามารถยกตัวอย่างประกอบเนื้อหาทำให้เข้าใจได้เร็วขึ้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีการนำเอาเทคโนโลยีไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Mail) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของท่าน มีการจัดเก็บฐานข้อมูลการศึกษาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลกลางของโรงเรียนทหารราบ มีความถูกต้องแม่นยำ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับประวัติรับ และระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้กับท่าน ได้รับพิจารณาปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น และได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดฝึกอบรมในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการบุคคลมีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ด้านความรู้	3.73	0.77	มาก	3
2. ด้านทักษะ	3.82	1.20	มาก	2
3. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว	4.05	0.92	มาก	1
รวม	3.87	0.80	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม มีการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านทักษะ และด้านความรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านความรู้ ในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ นำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นำความรู้มาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน นำความรู้มาเป็นแนวทางประกอบการ

ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ และมีคู่มือที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านทักษะ ในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีความถนัดในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และสามารถปฏิบัติตามยุทธวิธีทางทหารได้อย่างถูกต้องตามคู่มือราชการสนาม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นทหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ ห่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย โดยเคร่งครัด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน				
	B	S.E.	β	t	Sig
(ค่าคงที่)	1.345	0.254	-	5.297	0.000
1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	-0.080	0.101	-0.090	-0.791	0.430
2. วิทยากร	0.338	0.113	0.359	2.993**	0.003
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.356	0.128	0.339	2.781**	0.006
4. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	0.153	0.109	0.164	1.412	0.160
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	-0.085	0.105	-0.091	-0.807	0.421

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$

$R = 0.657$ $R^2 = 0.431$ R^2 ปรับ = 0.412 $F = 21.850$ ระดับนัยสำคัญ = 0.000

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิทยากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณาเป็นรายด้าน แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

4.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

4.2 ด้านวิทยาการ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิทยาการ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

4.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านความรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

4.5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จากผลวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านวิทยาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยความพร้อมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา คอยให้ความช่วยเหลือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การได้รับคำชมเชย การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค อีกทั้งวิทยากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ เทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้กับ ข้าราชการทหาร โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุน ผลักดันให้ข้าราชการทหารมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติพงษ์ ตรีศร (2552, บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จากผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารในหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ

แนวคิดของ ศุภชัย ยาวประภาส (2548, หน้า 122) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักว่า เป็น สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะ หลักขององค์กรเอง องค์กรแต่ละแห่ง จะมีบุคลิก ลักษณะที่เป็นเสมือนแก่นหรือหลักขององค์กร สมรรถนะ หลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากร และกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธัส วันแอะละ (2552, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ ของครูโรงเรียนสอนศาสนา ประกอบไปด้วย ความรู้ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดย สมรรถนะบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็น สมรรถนะที่อยู่ในระดับ สูงสุด รองมาคือ สมรรถนะ ด้านเจตคติด้านมโนทัศน์แห่งตน ด้านความรู้และด้าน ทักษะตามลำดับ ส่วนผลการ ทดสอบความสัมพันธ์ ภายในของตัวแปรด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนา อิสลาม พบว่า ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการ ฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ สมรรถนะในทิศทางเดียวกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01

3. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จากผลวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนา สมรรถนะ ด้านวิทยากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ สนับสนุน หรือ ผลักดันให้ข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ มีการพัฒนาสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วสี (2545, หน้า 52) เสนอว่า วิทยากรเป็นบุคคลที่พยายาม ฝึกฝน พัฒนานตนเองและบุคคลในทีมให้เป็นผู้รอบรู้ มีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งความรู้ภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุวัฒน์ ศุภชติกุล (2542, หน้า 24) ที่เห็นว่า วิทยากรควรมีความสามารถในการสรุป และเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมมากกว่าการมองประเด็นเล็ก หรือแยกส่วน และมีความคิดสร้างสรรค์ คิดแบบองค์รวม และในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเป็นที่ นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย เพราะมีประโยชน์หลายด้าน โดยเฉพาะการเป็นแหล่งข้อมูลมหาศาลและเป็นช่อง ทางการติดต่อสื่อสารที่สำคัญอีกช่องทางหนึ่ง โดยการใช้ E-mail สอดคล้องกับแนวคิดของเมทธิ ระดาบุตร และคณะ (2554, หน้า 111) กล่าวว่าความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วช่วยให้คน ในยุคปัจจุบันสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมากำหนดโครงสร้าง ในการพัฒนาข้าราชการทหาร เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมาย

1.3 หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ควรเพิ่มแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการทหารมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม จัดให้มีระบบการให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้ข้าราชการทหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.4 ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจว่า ข้าราชการทหารทุกคนมีสมรรถนะ ทักษะ ความสามารถที่ต่างกันไป หน่วยโรงเรียนทหารราบควรเพิ่มการพัฒนาสมรรถนะการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยโรงเรียนทหารราบโดยการวิเคราะห์ทักษะเบื้องต้นของข้าราชการทหาร และเพิ่มพูนทักษะของข้าราชการทหารในหน่วยโรงเรียนทหารราบจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.5 ควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน โดยให้ข้าราชการทหารเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6 ควรสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มีระบบการบริหาร ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบริหารจัดการวางบุคคล การจัดฝึกอบรม ตลอดจนการได้รับสิทธิและสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทหารมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2560). หนังสือราชการ ยศ.ทบ. ที่ กท. 0461/0012 ลง 27 ธ.ค. 60 เรื่อง โครงการ
เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ปี 62 - 66. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- รุติพงษ์ ตรีศร. (2552). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
เพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ประเวศ วสี. (2545). การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้. *สถานปฏิรูป*, 5(53), 74-76.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เมทนี ระดาบุตร, โสภณพันธ์ สอาด, สุวลี มลิินทางกูร และสายหยุด พิสิ์ก. (2554). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วารสารวิทยบริการ, 22(1), 109-116.
- โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ. (2562). *ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และภารกิจการจัด
หน่วย ของโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ*. สืบค้น กันยายน 18, 2562, จาก
<http://infantryschool.rta.mi.th>.
- ศุภชัย ยาวประภาช. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). *การปฏิรูประบบราชการ*. สืบค้น กันยายน 18, 2562, จาก
<https://www.opdc.go.th/content/OQ>.
- อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล. (2542). *เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ คู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันรับรอง
คุณภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis?
Multivariate Behavioral Research, 26(3), 499-510.

