

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
The Competency Performance Development of Military Officers in 2nd Infantry
Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps

ดิสพงค์ จันทรนิล

Disapong Jannin

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Master of Political Science, Stamford International University

E-mail: dis_24pong@hotmail.com

Received: January 18, 2019

Revised: May 24, 2019

Accepted: May 30, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิง เหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า การพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และแรงจูงใจ (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิง-เหตุผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ : การพัฒนา, สมรรถนะ, กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

Abstract

This research aimed to study (1) level of competency performance development of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps (2) performance factors of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps, (3) performance factors have cause-effect relationship with competency performance development of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps. The samples were consisted of 138 from officers in military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps. Data were analyzing with Descriptive Statistics were percentage, mean, standard deviation. Inferential Statistics was multiple regression analysis.

The results of the research could be concluded that; (1) The overall of competency performance development of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps was high level. Individual high-level factors were self – concept, trait knowledge trait respectively. In addition, moderate level factors were skill and motives trait. (2) The performance factors of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps were high level in factors of relationship with colleagues, job description, relationship with commander, information technology correspondingly. The moderate level of performance factor was career progress. (3) For military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps, performance factors were in causal relationships with competency performance development in terms of job description, progress, relationship with commander, relationship with workmate.

Keywords: Development, Competency, Military officers in infantry battalion, royal Thai marine corps

ความสำคัญและปัญหา

การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้ควรเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้พื้นฐาน ทักษะชีวิต การพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนและพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องยกระดับและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (กฤตชน วงศ์รัตน์, 2555, น.132)

เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือในปัจจุบันพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้กองทัพเรือเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ และการกำหนดการประเมินที่เป็นรูปธรรม (พงษ์ศักดิ์ สมบุญ, 2557 : 2) ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น หรือปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานอาจตามไม่ทันการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (ธวัชชัย มะลิซ้อน, 2554, น.2)

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลของนาวิกโยธิน ให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของนาวิกโยธิน เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาสร้างตัวแบบการพัฒนาผ่านการจัดระบบงานที่ดีด้วยความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่และความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จจากความรักและความสามัคคีของกำลังพล โดยไม่มีการแบ่งพวกฝ่าย มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทุกภารกิจเกิดความสำเร็จ และกำลังพลทุกคนมีความภาคภูมิใจในความเป็น “ทหารนาวิกโยธิน”

วัตถุประสงค์การวิจัย

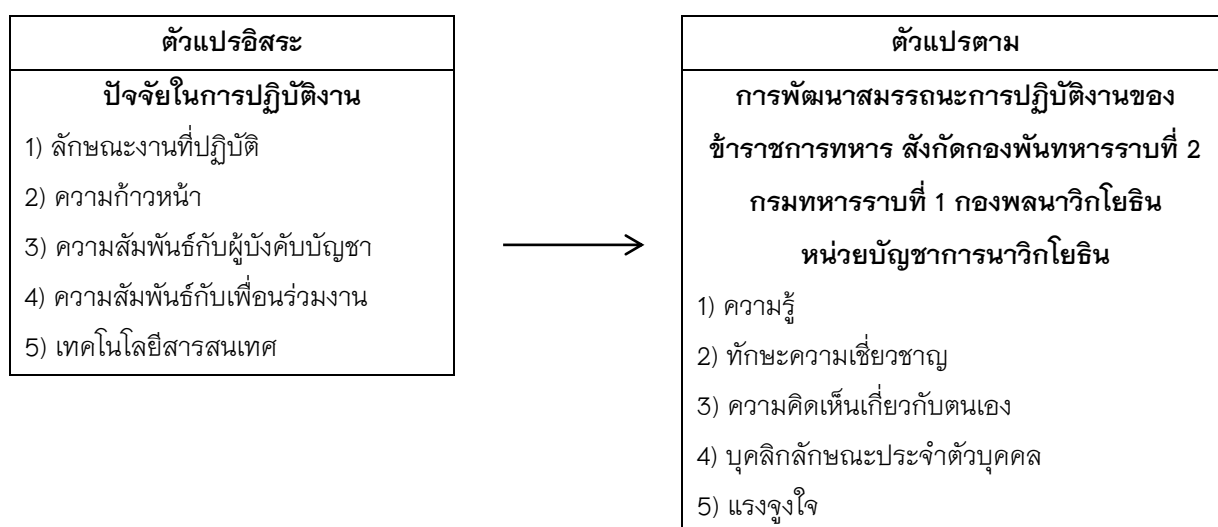
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ มาจากแนวคิดของ อีเบอร์โซล (Ebersole, 2012)

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ทักษะความเชี่ยวชาญ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ (5) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 528 รายกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Samuel B.Green

(1991,p.109–110) ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิ (Proportion Allocation) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ทั้งหมดแยกตามหน่วยงานจาก 5 หน่วยงาน

โดยใช้สูตรการคำนวณคือ

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ n_i แทน จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละกลุ่ม
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N_i แทน จำนวนของประชากรในแต่ละกลุ่ม
 N แทน จำนวนของประชากรกลุ่ม

2. ขั้นที่ 2 ในการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อีกครั้ง จากข้อมูลบุคลากรทั้งหมดแยกตามชั้นยศ เพื่อแบ่งตามสัดส่วนแต่ละประเภท ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ทั้งหมดแยกตามชั้นยศ ประกอบด้วย 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร 2) นายทหารชั้นประทวน

3. ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญตามจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ (5) เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยวิชิต อุ๋อัน (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	การปฏิบัติงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	การปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	การปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	การปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ ความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นการสอบถามระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับการพัฒนามากที่สุด
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับการพัฒนามาก
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับการพัฒนานปานกลาง
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับการพัฒนาน้อย
ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับการพัฒนาน้อยที่สุด

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยวิชิต อุ๋อัน (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	การพัฒนามากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	การพัฒนามาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	การพัฒนานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	การพัฒนาน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	การพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร (ลัคนาสายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, น. 249)

$$\text{สูตรเมื่อ} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยวิธีคิดคะแนน คือ

+ 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถาม (ประเด็นการสัมภาษณ์) นั้น “ใช้ได้” คือ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ “ปรับปรุง” ว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถามนั้น “ใช้ไม่ได้” คือ ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ จากการคำนวณค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด (กปช.จต.) ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ดังนี้

สูตรการคำนวณค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.56) ความรู้ ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.71) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.76) และมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 0.79) และแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.15, S.D. = 0.74)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.70) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.63) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.80) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.78) และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X}=2.97$, S.D. = 0.80)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.940	0.256	–	3.669***	0.000
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.561	0.067	0.584	8.395***	0.000
2. ความก้าวหน้า	0.342	0.058	0.453	5.932***	0.000
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.273	0.060	0.362	4.526***	0.000
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.495	0.060	0.576	8.213***	0.000
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.350	0.059	0.454	5.939***	0.000

หมายเหตุ * $P < 0.05$ $R^2 = 0.427$
 ** $P < 0.01$ R^2 ปรับ = 0.423
 *** $P < 0.001$ $F = 101.491$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 42.30 – 42.70 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta_{\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}} = 0.584$, $P < 0.001$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}} = 0.576$, $P < 0.001$) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\beta_{\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ}} = 0.454$, $P < 0.001$) ความก้าวหน้า ($\beta_{\text{ความก้าวหน้า}} = 0.453$, $P < 0.001$) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta_{\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}} = 0.362$, $P < 0.001$) กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากตาราง 1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \\ &= 0.940 + 0.561 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.342 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.273 \\ &\quad (\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) \\ &\quad + 0.495 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.350 (\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ})\end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานข้าราชการในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงาน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นหลักการ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ตนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงานด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านการตลาด ความรู้ด้านเทคโนโลยีทางภูมิศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย เป็นต้น ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ศึกษาด้วยตนเอง ฝึกอบรม การศึกษา ประสบการณ์ หรือการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้อื่น ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่ยั่งยืนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาความรู้บางอย่างอาจจะเก่าหรือไม่ทันสมัย ความรู้บางอย่างอาจอยู่ได้นาน จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ (2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว ซึ่งเป็นความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบความรู้ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น กล่าวคือเป็นความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เนื่องจากองค์ประกอบนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรจะแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง องค์ประกอบในข้อนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้ เช่น คนที่มีทัศนคติต่อพ่อแม่ไม่ดีอาจจะเปลี่ยนความคิดได้เมื่อตนเองเป็นพ่อแม่ คนที่ดูถูกตนเองอาจจะเปลี่ยนทัศนคติได้เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น กล่าวคือเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้น ไปโดยอัตโนมัติ เช่น คนที่นำเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

มีนิสัยโมโหร้าย เป็นต้น องค์ประกอบส่วนนี้เป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทำได้ดีที่สุดเพียงไม่ทำให้บุคคลนั้นนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น กล่าวคือเป็นพลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยเกิดจากเหตุปัจจัยหรือแรงบันดาลใจที่แตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจต่อชีวิตเพื่อลูก หรือต้องการการยอมรับจากคนอื่น เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมกำลังที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ (แรงจูงใจอาจไม่มากพอที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรค) บ่งชี้ว่าคนสามารถทำงานดีได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ (แรงจูงใจอาจมีแต่ไม่ต่อเนื่อง มีเป็นช่วง ๆ ฮึดเป็นพัก ๆ) องค์ประกอบส่วนนี้แต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้ ซึ่งบางคนสร้างแล้วอยู่นาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลูอิส คัทซ์ รัตน์สัมฤทธิ์ (2560, น.218 – 227) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัช นิยมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการพัฒนาระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว มีการพัฒนาระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นตำรวจ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความรู้มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการนำความรู้มาเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านทักษะมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการมีความถนัดในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557, น.63 – 64) วิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้ข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำ

ทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ช่วยให้ทำได้ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้สำเร็จในเวลาอันสั้น (2) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ และ (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับ เพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเบอร์โซล (Ebersole, 2012) กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้บูรณาการเข้าสู่องค์การประเภทต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงได้ปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การได้สูงสุด ดังนั้นจึงได้นำเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินกิจการในอนาคตจึงต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญ คือ สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ อย่างมากมาย แลกเปลี่ยนข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มความเร็วในการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.115) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้าน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช นิยมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความรู้ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ และ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวีพล สุนทรรัตน์ (2557, น.94 – 96) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น. 115) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ควรกำหนดเป็นโครงการที่เป็นรูปธรรม โดยมีการมอบหมาย ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
2. ควรมีการสนับสนุนสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เช่น บ้านพักที่ไม่ทรุดโทรม วันหยุดที่ตรงตามกำหนด บทลงโทษที่เหมาะสม ฯลฯ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ด้านความรู้ ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทฤษฎีต่าง ๆ ตามหลักของนาวิกโยธิน เช่น ด้านการปฏิบัติการข่าวสาร (IO) ให้เข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดต่อให้เพื่อนร่วมงานได้

2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะในการใช้ภาษาภาษาอังกฤษในการสื่อสาร มีการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน และฝึกฝนทักษะในการยิงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรพัฒนาความคิดของตนเองให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
5. ด้านแรงจูงใจ ควรมีการปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
2. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในทุกหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กวีพล สุนทรรัตน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กฤตชน วงศ์รัตน์. (2555). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22(1), 131 – 141.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์. (2560). *สมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)* เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสดมฟอร์ด.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสดมฟอร์ด.
- ธวัชชัย มะลิซ้อน. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พงษ์ศักดิ์ สมบุญ. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการเป็นกองทัพเรือสมรรถนะสูง*. เอกสารประจำภาควิชาวิทยาลัยกองทัพเรือ, กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.

- วิจิต ฐ่อ้น. (2548). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: พรินท์แอนด์ (ประเทศไทย).
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Ebersole, S. (2012). *Media determinism in cyberspace*. Retrieved from <http://www.regent.edu/acad/schcom/rojc/mdic/md.html>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Greenl, G.B. (1991). *How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? Multivariate Behavioral Research*. Retrieved from http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf.
- Mcclelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.