



สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร  
: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย  
JOB COMPETENCE AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF MILITARY  
PERSONNEL: A CASE STUDY OF PERSONNEL IN ARMED FORCES DEVELOPMENT  
COMMAND HEADQUARTERS, ROYAL THAI ARMED FORCES

จตุมาต เจริญสุข<sup>1</sup> และ กฤษณา มุฮัมหมัด<sup>2</sup>

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมล jutamas.cha@gmail.com

<sup>2</sup> หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมล kritsada.m@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 250 ราย ซึ่งคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ 5% และใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ที่มีการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.943 โดยชุดแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร และอายุราชการ 1 – 10 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยมากที่สุด คือ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ไม่ส่งผล และ 2) ปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณ รองลงมา คือ ด้านเจตคติ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ไม่ส่งผล โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 73.4

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร



## ABSTRACT

The purpose of this independent study aims to study about 1) to study personal factors that affecting performance efficiency of military personnel: a case study of personnel in Armed Forces Development Command headquarters, Royal Thai Armed Forces. And 2) to study operational competence that affecting performance efficiency of military personnel: a case study of personnel in Armed Forces Development Command headquarters, Royal Thai Armed Forces. Studying from Military officer, personnel in Armed Forces Development Command headquarters, Royal Thai Armed Forces of 250 people. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula at 95% confidence level, a 5% sampling tolerance, and using a random sampling method. The evaluation questionnaire will be analyzed by statistical program, which had been collecting the data by Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, One-Way ANOVA, and Multiple Regression analysis.

The results of this research found that most of the respondents were male, aged 31-40 years, graduated with a bachelor's degree, at the rank of commissioned officer and service age 1 - 10 years. The results of the hypothesis testing indicated that 1) personal factors of the sample group that most affecting performance efficiency of military personnel: a case study of personnel in Armed Forces Development Command headquarters, Royal Thai Armed Forces is education level statistically significant at a level of 0.05. For gender, age, position level, and age of government service do not affect. And 2) performance factors that most affecting performance efficiency of military personnel: a case study of personnel in Armed Forces Development Command headquarters, Royal Thai Armed Forces is ethics, followed by attitude, professional skills and the least is the professional value statistically significant at a level of 0.05. For professional knowledge does not affect with a forecasting power of 73.4%

**Keywords:** Performance, Efficiency, Military Service

### 1. บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เราไม่สามารถทำนาย หรือคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นกันการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวข้างต้นย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้หลายองค์กร ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของตนไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น ในส่วนขององค์กรภาครัฐก็ได้มีการปรับปรุง และดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายที่จะก้าวกระโดดให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อศักยภาพของคน ชุมชนท้องถิ่น ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและประเทศอย่างมาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ณัฐธนรินทร์ สุขลิม, 2562)

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาหน่วยงานราชการไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ เนื่องจากสามารถพัฒนาได้เพิ่ม



คุณค่าในตัวเองได้ แต่ทว่ามนุษย์ส่วนมีความหลากหลาย มีความรู้สึกรู้สีกิดซับซ้อน มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยั้งที่ซึ่งต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะบุคลากรมีความรู้ ความคิดริเริ่ม เตรียมพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (พิสมัย ชัยมหา, 2558, น. 56)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) ขึ้นโดยได้กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยเน้นการจัด โครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบ เรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, 2553, น. 34)

การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยได้นั้น บุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะช่วยผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการปฏิบัติระบบงานที่เอื้ออำนวยและพัฒนาให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นทีมพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่สูง จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือมีความเป็นเลิศได้นั้น ส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับสมรรถนะการปฏิบัติงานความรู้ทักษะและประสิทธิภาพของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ (ไพบูลย์ โกมลทัต, 2555, น. 195)

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นหน่วยงานที่กำหนดให้เป็น หน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยนี้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้ดังต่อไปนี้ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันการแทรกซึมบ่อนทำลาย ความมั่นคงของชาติ ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยาของประเทศในท้องถิ่นทุรกันดารและในพื้นที่ที่กำหนด เพื่อการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ รวมทั้งพัฒนากำลังพลของทหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ตลอดจนจนปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2561, น. 63)

เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยบัญชาการทหารในปัจจุบัน พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านที่ยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้หน่วยบัญชาการทหาร เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ในหน่วยบัญชาการทหารอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ และเจตคติ (พงษ์ศักดิ์ สมบุญ, 2557, น. 2)



จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อศึกษาสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางใด เนื่องจากสมรรถนะของข้าราชการในการปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน และนโยบายของรัฐบาล ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประเมินผลงานขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพในการปฏิบัติส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อลดจำนวนข้อร้องเรียน การกล่าวหา เจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

## 3. การดำเนินการวิจัย

### 3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะการวิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร และหาอิทธิพลระหว่างตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อตรวจสอบข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิดเป็นหลัก

### 3.2 รายละเอียดของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 645 คน

### 3.3 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973:886) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ 5% จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 ราย และผู้วิจัยได้สำรองข้อมูลเพิ่ม 3 ราย ดังนั้น จึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 ราย จากข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)



### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

### 3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารวารสารตำรารายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ควบคุมถึงการทำวิจัย

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษาและการควบคุมเนื้อหาของการทำวิจัยเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4. ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์แนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและควบคุมเนื้อหาของงานวิจัย

5. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตราวัดที่มีส่วานหลายหลายรายการ โดยมีเกณฑ์ของค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 130) ซึ่งมีผลทดสอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.856-0.943 ซึ่งมากกว่า 0.7 ดังนั้นเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

### 3.6 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยที่ใช้ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติต่าที่ (t-test) สถิติเอฟ (F-test, One Way ANOVAs) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)





#### 4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	.857	ไม่สอดคล้อง
อายุ	F-test	.553	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-test	.005*	สอดคล้อง
ระดับตำแหน่ง	t-test	.765	ไม่สอดคล้อง
อายุราชการ	F-test	.470	ไม่สอดคล้อง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. < 0.05) จึงได้ทำการตรวจสอบความแตกต่างแบบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของ Least Significance Difference (LSD) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.06	4.00	4.23
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.06	-	.066 (.396)	-.172 (.056)
ปริญญาตรี	4.00		-	-.239* (.001)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารน้อยกว่า การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. > 0.05)

4.2 ผลการศึกษาปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	.696	.133		5.251	.000		
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ( $X_1$ )	.078	.052	.085	1.521	.130	.343	2.911
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ( $X_2$ )	.202	.054	.224	3.747	.000*	.300	3.338
ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ ( $X_3$ )	.108	.046	.127	2.325	.021*	.358	2.790
ด้านจรรยาบรรณ ( $X_4$ )	.243	.040	.317	6.027	.000*	.386	2.591
ด้านเจตคติ ( $X_5$ )	.203	.048	.240	4.192	.000*	.326	3.068

R = .860 R<sup>2</sup> = .739 Adjusted R<sup>2</sup> = .734 SEE = .250 F = 138.199 Sig = .000\* Durbin-Watson = 2.255

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 จากการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ด้านทักษะทางวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านจรรยาบรรณ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความรู้ในวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .860 ( $R = .860$ ) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 73.4 ( $\text{Adjusted } R^2 = .734$ ) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.250 ( $\text{SEE} = 0.250$ ) มีค่า Tolerance เท่ากับ .300 ถึง .386 มีค่า VIF เท่ากับ 2.591 ถึง 3.338 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin – Watson มีค่าเท่ากับ 2.255 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

ปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .317 ( $\beta = .317$ ) รองลงมา คือ ด้านเจตคติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .240 ( $\beta = .240$ ) ด้านทักษะทางวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .224 ( $\beta = .224$ ) และด้านคุณค่าทางวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .127 ( $\beta = .127$ ) ตามลำดับ สำหรับ ด้านความรู้ในวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .085 ( $\beta = .085$ ) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

## 5. การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา มักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับระดับปริญญาตรี ด้วยคุณภาพของงาน การวางแผนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด อีกทั้งความรับผิดชอบในหน้าที่ จึงทำให้ระดับการศึกษาของข้าราชการที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฐนันท์ รินทร์ สุขลิ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อภิปรายผลตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้





2.1 ด้านจรรยาบรรณ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการทหารทุกคนควรมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานทุกคน การยึดมั่นในระเบียบคำสั่ง การมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสูงสุด ถือเป็น การปฏิบัติงานที่ดี สิ่งเหล่านี้หากข้าราชการทหารทุกคนพึงมี จะส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปติณญา เหลือสุข และสุนันทา ณรงค์ฤทธิ์ (2562) ศึกษา สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี : กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการทำงาน ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี : กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การที่ข้าราชการทหารทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ย่อมส่งผลทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด การคิดดีทำดี มีทัศนคติที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้น ส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งสิ้น ดังนั้น การมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้น จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง (2562) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านทัศนคติทางวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านทักษะทางวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการทหารทุกคนต้องมีไหวพริบ ปฏิภาณในการทำงานทุกครั้ง สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ตั้งไว้ จึงจะสามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดีเยี่ยม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญจันรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสมรรถนะ ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ข้าราชการทหารจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนั้น ปัจจัยด้านคุณค่าทางวิชาชีพก็เป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เนื่องจาก การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและได้รับการไว้วางใจผู้บังคับบัญชานั้น ถือเป็นสิ่งที่ดี สิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้ ข้าราชการทหารสามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีความสุข และส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสูงสุดเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรทิศา นวลละออง (2562) ศึกษาผลกระทบของความรู้



ความสามารถและสมรรถนะหลักของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานทางการเงิน : กรณีศึกษานักบัญชีในกรมสรรพสามิต ผลการศึกษาพบว่า คุณค่าทางวิชาชีพของนักบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานทางการเงิน : กรณีศึกษานักบัญชีในกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านความรู้ในวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การที่ข้าราชการทหารทุกคนนั้นจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพแต่อาจจะขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ความขยันในการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารให้ดีขึ้นสอดคล้องกับ พินิจภา ลาคำแสน และ บุญช่วง ศรีธรรมราช (2560) ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะหลักทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ดังนั้น ทางองค์การควรมีนโยบายส่งเสริมทุนการศึกษาให้กับข้าราชการทหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ และความสามารถให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย สำหรับ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ จะเห็นได้ว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ดังนั้น ทางองค์การควรมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมและมีขีดจำกัดของความสามารถ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีการวัดผลหรือเปรียบเทียบผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำปี มีนโยบายในการปฏิบัติงานต่อนายทหารชั้นสัญญาบัตรและต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกัน โดยมีการมอบรางวัลหรือสวัสดิการพิเศษให้ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน และความพยายามที่จะดำรงอยู่ในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทหารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นอีกด้วย

#### 1.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้เกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.2.1 ด้านความรู้ในวิชาชีพ จากผลการศึกษาทางองค์การอาจมีการพัฒนาและสร้างความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถนำวิชาการ นำความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานราชการและบูรณาการในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้องค์กรมีความรู้ในวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.2.2 ด้านทักษะทางวิชาชีพ จากผลการศึกษาทางองค์การควรมีการจัดฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องทักษะการสื่อสารติดต่อกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก



องค์กร การใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีทักษะทางวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ จากผลการศึกษาทางองค์กรควรมีการฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ที่หลากหลายนรูปแบบ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำนั้นสามารถเป็นได้หลากหลายอย่าง อีกทั้งควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2.4 ด้านจรรยาบรรณ จากผลการศึกษาทางองค์กรควรมีการฝึกอบรมการจัดการทรัพยากร ให้มีการใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด และการฝึกอบรมบุคลากรให้ยึดมั่นในระเบียบและคำสั่งของกองทัพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

1.2.5 ด้านเจตคติ จากผลการศึกษาทางองค์กรควรมีการอบรมบุคลากรให้มีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ภายใน และภายนอกองค์กรได้อย่างเป็นดี มอบหมายตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ระหว่างหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารของหน่วยงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีแนวทางที่หลากหลายและมีมุมมองที่กว้างขึ้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษากครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสุนันท์ สุขลัม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด ราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดศรีสะเกษ (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสเซอร์แอนด์ตี.
- ปติณญา เหลือสุข และสุนันทา ณรงค์ฤทธิ์. (2562). สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี 2563.
- พงษ์ศักดิ์ สมบุญ. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการเป็นกองทัพเรือสมรรถนะสูง. เอกสารประจำภาควิทยาลัยกองทัพเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.



- พัชรทิศา นวลละออง. (2562). ผลกระทบของความรู้ ความสามารถและสมรรถนะหลักของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานทางการเงิน: กรณีศึกษานักบัญชีในกรมสรรพสามิต (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พิมพ์ิกา ลาคำแสน และบุญช่วง ศรีธรรายุทธ์. (2560). ผลกระทบของสมรรถนะหลักทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 14(2), กรกฎาคม - ธันวาคม 2560.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1. วารสารวิจัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(3), 55 – 61.
- ไพบุณย์ โกมลทัต. (2555). การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิทยบริการ, 23(3), 193 – 207.
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2561). บทบาทของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อสนับสนุนงานความมั่นคง. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง. (2562). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 6(2), พฤษภาคม – สิงหาคม 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย. (2553). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนพัฒนาระบบราชการไทย (กพร.).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row Publication.