

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

The Development of Competency for 15th Military Circle Phetchaburi Province

วิไลลักษณ์ วงศ์บัณฑิต, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิณ, โสภพร กล่ำสกุล

Wilailuk Wongbandit, Sopaporn Klamsakul, Supanat Sapanwin

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Department of Public Administration, Phetchaburi Rajabhat University

E-mail: tiw.butterfly@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับภารกิจการพัฒนากำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 และ 3) เสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานที่เหมาะสมของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 240 นาย ด้วยแบบสอบถาม โดยสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 7 นาย โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้าของเดนิชิน

ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะการทำงานของการพัฒนากำลังพล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .349) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านทักษะ ส่วนภารกิจการพัฒนากำลังพล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นทหารอาชีพ ด้านคุณธรรม ด้านการเป็นที่พึ่งของประชาชน ด้านการไม่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด และด้านระเบียบวินัยตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับภารกิจการพัฒนากำลังพล ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพล ได้แก่ การศึกษาตาม

ลำดับที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ออกแบบขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพและความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายกระทรวงกลาโหม นโยบายมณฑลทหารบกที่ 15 แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน การสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ การสร้างศีลธรรมตามหลักศาสนา และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นข้อค้นพบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 ที่เหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา กำลังพล ด้านร่างกาย และด้านศีลธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาองกำลังพล, มณฑลทหารบกที่ 15

Abstract

The objectives of this research paper were: 1) to study the performance of personnel in the 15th Army ranks; 2) to study the relationship between working performance and personnel development missions in the 15th Army ranks; and 3) to propose a model of Developing appropriate performance of personnel in the 15th Army Regiment, Phetchaburi Province. A quantitative research method was used by 240 subjects with questionnaires. By statistical mean ($\bar{X}$) standard deviation (S.D.) Pearson's correlation coefficient. and a qualitative research method of 7 subjects using content analysis. and verifying the accuracy of Densin's triangular data.

The results showed that:

the performance of personnel development the overall picture was at the highest level ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .349) considering each aspect. It was found that it was at the highest level in all aspects, namely knowledge, achievement-oriented. Motivation/Attitude in terms of cooperation and skills; The overall picture was at the highest level, ie, being a professional soldier, morality, and being reliant on the people. Non-Influencer and Drug Abuse and discipline, respectively. The relationship between work performance and personnel development mission. Overview and aspects There was a moderate positive correlation. with statistical significance at 0.01 level, considering each aspect in order as follows: Skills, Knowledge, Motivation/Attitude in cooperation and the

aspect of achievement. The model for the development of personnel competency is a class-based study that is consistent with the performance of duties to promote progress. Training according to the designed curriculum to develop potential and expertise in responsibilities Curriculum development according to the Ministry of Defense policy 15th Army Region Policy Division's Action Plan Building a healthy body always. Religious morality and social responsibility. Therefore, the findings of the appropriate development model of personnel performance in the 15th Army Region are educational development. Training Development according to the curriculum of personnel development, physical and moral development.

Keywords: Competence Development, Human Resource Development, Personnel Development, 15th Army Region

1. บทนำ

กำลังพลทหารได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2563-2565 เพื่อรองรับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2563-2565 ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นกองบัญชาการที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย แม่นยำ ทันเวลา มีฐานข้อมูลที่มีสมบูรณ์ มีระบบที่เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก และภายใน โดยใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) นำนโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด และศูนย์บัญชาการทางทหาร มาใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านกำลังพล และจัดสรรทรัพยากรให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่จะป็นสำนักงานใหญ่ด้านดิจิทัล (digital headquarter) ในปี 2565 และรองรับการเป็นสำนักงานใหญ่ด้านไอที (smart headquarter) ในปี 2580 ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน คือ หนึ่งการพิทักษ์รักษาและเปิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ สองการป้องกันประเทศ สามการรักษาความมั่นคงของรัฐ สี่การเสริมสร้างความร่วมมือทางทหารกับต่างประเทศ ห้าการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน และหกการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางพัฒนากำลังพล 6 แนวทาง คือ หนึ่งกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรและภารกิจ เปิดการศึกษาสาขาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและตรงกับสายวิทยาการ รวมทั้งให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา สองการบูรณาการด้านการศึกษาให้มีความ เป็นเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้

เกิดความเป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกับสถานศึกษาภายนอกได้ โดยเป็นการให้ความรู้ ประสบการณ์ และการฝึกอบรมที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติการร่วม ส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากร ทางด้านการศึกษา ร่วมกันในการพัฒนากำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ ให้รักการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้มีความคิดเชิงระบบ มีเหตุผลเชิงสร้างสรรค์ ถูกหลักวิชาการ มีวิสัยทัศน์ สร้างระบบการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เรียนรู้การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบสานให้ มีการศึกษาในระดับพื้นฐาน ตามแนวทางรับราชการ การเพิ่มพูนความรู้ การผลิตกำลังพล ร่วมกับเหล่าทัพ ภาษาต่างประเทศ ห้าจัดให้มีระบบการศึกษา สำหรับผู้บริหารและฝ่าย อำนวยการทุกระดับ สร้างวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ องค์ความรู้ทางการเมืองการปกครอง กฎหมาย และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การ ป้องกันประเทศ ยุทธศาสตร์ทหาร ขีดความสามารถในการวางแผนและการปฏิบัติการยุทธ ผสม รวมทั้งการปฏิบัติการกิจทางทหารที่มีใช้สงคราม และหกลำนำผลการศึกษากำลัง พล มาประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารกำลังพล ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีความเหมาะสมเป็นรูปธรรม (กรมกำลังพล ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2562: 1, 67-69)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ด้านสมรรถนะ การทำงานของกำลังพล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงาน และเสนอรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลที่เหมาะสมที่เชิงรูปธรรม เพื่อนำไปปรับใช้กับ การพัฒนา ได้แก่ สมรรถนะการทำงานของกำลังพล ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการ ทำงานกับผลการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน ของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนา สมรรถนะของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานที่เหมาะสมของกำลังพลใน มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้การวิจัย ได้แก่ กำลังพลสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 667 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 125) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 240 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย จำนวน 240 ชุด ขอบหนังสือ นำติดต่อประสานงาน แจกแบบสอบถามและรับคืนมาตรวจสอบ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค

2. ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งพิจารณาจากหัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน หัวหน้ากอง และหัวหน้าแผนก จำนวน 7 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่ในการกำกับดูแลมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis and synthesis) และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้าของเดนซิน (Denzin) (1978 : 390) จากนั้นจึงสังเคราะห์สร้างรูปแบบที่เหมาะสม

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ สมรรถนะการทำงานของกำลังพล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกด้านความรู้ รองลงมาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านทักษะ โดยทุกด้านมีการรับรู้ในระดับมากที่สุด ผลวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ในภาระงานที่รับผิดชอบ จะช่วยให้สมรรถนะการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและวิเคราะห์สถานการณ์ได้ดี รู้จักนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน้าที่และองค์กรมาก

ที่สุด 2) ด้านทักษะ เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเรียนรู้งานจนกระทั่งเกิดความเชี่ยวชาญ และมีทักษะการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านตามที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษา การฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งเป็นผลของการพัฒนาตนเองและองค์กรเชิงบวก 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่สามารถสะท้อนงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติหน้าที่ และ 5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้วยการสร้างความสามัคคีให้ปัจจัยกระตุ้นให้มีการพัฒนากำลังพลที่อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทุกภาคส่วนทุกด้านไปพร้อมๆ กัน ภายใต้การเสียสละและอุทิศตนเพื่อมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ตัวแปร X และตัวแปร Y คือ ปัจจัยสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 กับ ภาระกิจการพัฒนากำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 ประกอบด้วย ด้านความรู้ (X_1) ด้านทักษะ (X_2) ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ (X_3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4) และด้านความร่วมมือร่วมใจ (X_5) ด้านระเบียบวินัย (เคยขัดขึ้นคำสั่งผู้บังคับบัญชา) (Y_1) ด้านคุณธรรม (Y_2) ด้านการไม่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด (Y_3) ด้านความเป็นทหารอาชีพ (Y_4) และด้านการเป็นที่พึ่งของประชาชน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) การมีระเบียบวินัย กำลังพลมีการตามปฏิบัติระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ถือเป็นข้อกำหนดสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในทุกๆ ด้าน ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความรับผิดชอบ โดยจะส่งผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อองค์กร 2) คุณธรรมของกำลังพล กำลังพลทุกระดับควรมีคุณธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความโลภการใช้อำนาจในทางมิชอบ และการไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และ 3) การไม่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด กำลังพลมีความซื่อสัตย์ ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติด อบายมุข และสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิด ทั้งยังไม่พัวพันกับผู้มีอิทธิพล โดยบังคับใช้กฎหมายและดำเนินการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเด็ดขาด

4.3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านการศึกษา กำลังพลได้รับการศึกษาตามลำดับขั้นที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำไปสอบคัดเลือกบรรจุเป็นนายทหารชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร และปรับตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนความก้าวหน้าของการรับราชการทหาร 2) การพัฒนาด้านการฝึกอบรม คือ กำลังพลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ออกแบบขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของทหาร ให้เกิดความชำนาญ

ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบตามหน่วยงานของสังกัด นอกจากนั้น ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะให้ในรูปแบบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัล 3) การพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนากำลังพล กำลังพลสามารถปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงกลาโหม นโยบายมณฑลทหารบกที่ 15 แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน และปฏิบัติตามระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ 70 : 20 : 10 คือ ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม 4) การพัฒนาด้านร่างกาย กำลังพลสามารถสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้พลกำลังมากและต่อเนื่อง หากสุขภาพไม่แข็งแรง ย่อมส่งผลเสียต่อร่างกาย ภารกิจ และชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ และ 5) การพัฒนาด้านศีลธรรม กำลังพลสามารถปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอันดีของสังคม เป็นผู้ที่มีจิตใจดี มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

การพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพล	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
1. การพัฒนาด้านการศึกษา	กำลังพลต้องได้รับการศึกษาตามลำดับชั้น
2. การพัฒนาด้านการฝึกอบรม	กำลังพลต้องได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ออกแบบ
3. การพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนากำลังพล	กำลังพลต้องปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงกลาโหม นโยบายมณฑลทหารบกที่ 15 แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน และปฏิบัติตามระเบียบวินัยทหาร
4. การพัฒนาด้านร่างกาย	กำลังพลต้องสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอเพื่อปฏิบัติหน้าที่
5. การพัฒนาด้านศีลธรรม	กำลังพลต้องปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอันดีของสังคม

ที่มา : ผู้วิจัย

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

5.1.1 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการมีข้อมูลและการเรียนรู้ รองลงมาด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด การมีความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และการมีความสามารถเชิงกลยุทธ์ มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับวิชาธรรมโชติ (2561) เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ พบว่า สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ ด้านสมรรถนะพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 อันดับ คือ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ และด้านการตัดสินใจ นอกจากนี้ ส่วนของปัจจัยภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย การครองยศ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านความรักชาติ และสมรรถนะด้านพื้นฐานการใช้ภาษาอังกฤษ และการได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ส่วนในด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะด้านพื้นฐานการใช้ภาษาอังกฤษ และพื้นฐานบุคคลและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อทักษะการปฏิบัติงาน

5.1.2 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลด้านทักษะ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .413) อาจเป็นเพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า การให้เกียรติและคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด การมีความรู้และความสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า มีการรับรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากัน และสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม มีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับอักรินทร์ กำไลบุญ (2561) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะอนาคตของอาจารย์ทหารบกไทยเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ คือ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ และทฤษฎีวงจรการบริหารคุณภาพ PDCA ซึ่งสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 3 ด้าน คือ สมรรถนะทางกาย สมรรถนะทางจิตใจ และสมรรถนะทางปัญญา โดยมุ่งหวังผลคือการใช้สมรรถนะที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติการกิจซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ของอนาคตของอาจารย์ทหารบกไทยที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การอบรมการสอนศีลธรรม 2) การปฏิบัติธรรม 3) การปฏิบัติศาสนพิธี และ 4) การเยี่ยมไข้ ส่วนการพัฒนาสมรรถนะสามารถนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการ คือ 1) อิทธิบาท 4

2) พรหมวิหาร 4 3) ภาวนา 4) กัลยาณมิตรธรรม 7 5) ธรรมเทศกธรรม 5 6) เทศนาวิธี 4 และ 7) อนุศาสนีปาฏิหาริย์การนำหลักธรรมมาผสมผสานเข้าเป็นวิถีการดำเนินชีวิต

5.1.3 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลด้านแรงจูงใจ/เจตคติมีการรับรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .445) อาจเป็นเพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า การกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่ มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด มีปริมาณคนพอกับความต้องการขององค์กร มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาการจัดลำดับการบริหารและการสั่งการ มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด การจัดองค์การที่เป็นระบบและแบ่งงานชัดเจน มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีการรับรู้ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับพิทักษ์ วรศาโรจน์ (2557) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติของผู้บริหาร และด้านหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบก ให้ความสำคัญกับทัศนคติและการทำงานบนหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ได้พิจารณาการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ จากคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

5.1.4 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .404) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด สามารถกำหนดเป้าหมาย พัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับมันโซร์ เอ็น, มาลิก, เอ็น, เอช. เอ. และ แมท, เอ. ซี. (Mansor, N., Malik, N. H. A., and Mat, A. C.) (2010) ศึกษาถึงการเรียนรู้ขององค์กรที่มีบทบาทต่อการเพิ่มระดับสมรรถนะของพนักงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กรวิธีหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายนี้ คือผ่านองค์กรการเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ขององค์กร (organizational learning) ซึ่งระดับการศึกษา และแรงจูงใจของพนักงาน มีส่วนสำคัญอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับในระดับ

พนักงานรายบุคคลแต่รวมถึงกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กรที่ควรได้รับความสนใจอย่างจริงจังสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตทฤษฎีที่กล่าวว่าการเรียนรู้ และแรงจูงใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นไม่เพียงแต่กระตุ้นการเจริญเติบโตขององค์กรเท่านั้น แต่ทำให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น โดยองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ข้อมูลและการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.1.5 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .555) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่าสามารถสร้างสัมพันธภาพ มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถกำหนดเป้าหมาย มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถกำหนดนโยบาย มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถสร้างขวัญกำลังใจ มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถกำหนดตัวชี้วัด มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ อะโนทัย สุขประสงค์ (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนา กำลังพลระดับนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารช่างเครื่องมือพิเศษในด้านการก่อสร้าง พบว่า เป้าหมายและทิศทางของกองพันทหารช่างเครื่องมือพิเศษ มุ่งเน้นด้านการก่อสร้าง งานก่อสร้างตั้งแต่อดีต ปัจจุบันและอนาคต มีการเปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในระดับนายทหารชั้นประทวนยังมีช่องว่างหรือจุดอ่อนของสมรรถนะตามตำแหน่งในแต่ละสายงาน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และทักษะให้กับกำลังพล ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนหน่วยงานต่อไป

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังเพชรบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .263) สอดคล้องกับไพบุลย์ โกลมทัต (2555) เรื่อง การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าระดับพฤติกรรมของกำลังพลก่อนที่จะผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย โดภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับด้าน ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี (loyalty) ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) ด้านความกล้าหาญ (courage) ด้านความเป็นทหารอาชีพ (professionalism) โดยมีผลการศึกษารายด้านดังนี้

5.2.1 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งหมายถึง

ต้องสร้างกรอบการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้ สอดคล้องกับโยธิน ไพโรพพานนท์ สุรพล ราชภัฏหารักษ์ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม และ วิโรจน์ วิจิตรโท (2563) เรื่อง แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระบบการผลิตกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายการฝึกวิชาทหาร การดำเนินการ วิธีดำเนินการ ฝึก ปัจจัยสนับสนุน และกิจกรรมเสริมสมรรถนะ

5.2.2 การกิจการพัฒนากำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ด้านระเบียบวินัย (เคยขัดขึ้นคำสั่งผู้บังคับบัญชา) ด้านคุณธรรม ด้านการไม่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด ด้านความเป็นทหารอาชีพ และด้านการเป็นที่พึ่งของประชาชน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องสฤชดี แผนสนธิและสมิหรา จิตตลดากร (2563) เรื่อง การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาพลทหารกองประจำการ ได้แก่ กองทัพบก ระบบการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร และการศึกษาทางทหารเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การพัฒนาพลทหารกองประจำการเพื่อความมั่นคงของชาติ ดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล ความทันสมัย ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพบก นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบคือ การคัดเลือกทหารอาสาเข้ากองประจำการทำให้กองทัพเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

5.2.3 สมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี กับ ภาระกิจการพัฒนากำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านระเบียบวินัย (เคยขัดขึ้นคำสั่งผู้บังคับบัญชา) ด้านคุณธรรม ด้านการไม่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด ด้านความเป็นทหารอาชีพ และด้านการเป็นที่พึ่งของประชาชน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับธาดา เคี่ยมทองคำ (2560) เรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ พบว่า 1) คุณลักษณะของกำลังพลกองทัพอากาศในกิจการอวกาศ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านแรงจูงใจ (4) ด้านบทบาททางสังคม (5) ด้านอุปนิสัย และ (6) ด้านอัตมโนทัศน์ 2) แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศในกิจการอวกาศ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสร้างความเข้มแข็ง (2) ด้านการเสริมขีดความสามารถ และ (3) ด้านการสานต่อการพัฒนาข้อเสนอแนะในการวิจัย กองทัพอากาศควรสรรหากำลังพลเพิ่มเติม ปรับโครงสร้าง

อัตรากำลังพล พิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ บรรจุหลักสูตรและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนความต้องการกำลังพล จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางเพื่อบูรณาการองค์ความรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพึงพาส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลไปศึกษาอบรม และดูงาน นอกจากนี้ควรจัดการอบรมสัมมนาและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

5.3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีที่เหมาะสม

5.3.1 การพัฒนาด้านการศึกษา กำลังพลควรได้รับการศึกษาตามลำดับขั้นที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำไปสอบคัดเลือกบรรจุเป็นนายทหารชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร และปรับตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนความก้าวหน้าของการรับราชการทหาร สอดคล้องกับไพศาล น้ำทับทิม จีระ ประทีป ปภาวดี มนตรีวัต (2557) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้กองบิน 56 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่างๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลมีวินัย มีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม

5.3.2 การพัฒนาด้านการฝึกอบรม กำลังพลควรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ออกแบบขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของทหาร ให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบตามหน่วยงานของสังกัด นอกจากนั้น ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะให้เป็นรูปแบบใบประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัลก็ย่อมได้ สอดคล้องกับกรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (2562) ได้แถลง นโยบายของกระทรวงกลาโหมในการพัฒนากองกำลังพล ความว่า การพัฒนากำลังพลเป็นการเตรียมการด้านกำลังพลให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีระเบียบวินัย ขวัญ กำลังใจที่เข้มแข็ง มีความภาคภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีความเป็นทหารอาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของกองทัพไทย

5.3.3 การพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนากำลังพล กำลังพลควรปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงกลาโหม นโยบายมณฑลทหารบกที่ 15 แผนปฏิบัติงานของส่วนงาน และปฏิบัติตามระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ 70 : 20 : 10 คือ ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม สอดคล้องกับมานัสชัย ศรีประจันต์ (2561) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลกองทัพบก พบว่า รูปแบบสมรรถนะของ

กำลังพลกองทัพบกที่เหมาะสม ควรประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในการบริหารจัดการ และสมรรถนะในงาน โดยองค์ประกอบสมรรถนะของ กองทัพบก ได้แก่ (1) หน่วยสมรรถนะ คือ ข้อความหรือคำบรรยายผลลัพธ์ของงานที่บ่งบอก วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ที่แสดงถึงการทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี สามารถทำให้สำเร็จเสร็จ ด้วยตัวบุคคลเพียงคนเดียว (2) สมรรถนะย่อย คือ องค์ประกอบย่อยของหน่วยสมรรถนะ (3) เกณฑ์การปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนด มาตรฐาน หรือเงื่อนไขที่ใช้ชี้วัดคุณภาพของผลงาน (4) ขอบเขตการปฏิบัติงาน คือ ปฏิบัติงานภายใต้ ข้อกำหนด วิธีปฏิบัติหรือเงื่อนไขที่ใช้ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ และ (5) หลักฐานที่ต้องการ คือ ร่องรอยของ การปฏิบัติงานที่ ต้อง แสดงเพื่อใช้ในการประเมิน เป็นหลักฐาน เชิงประจักษ์ สามารถบันทึก จัดเก็บ อ้างอิง แหล่งที่มาได้ มีความน่าเชื่อถือมีปริมาณเพียงพอ และต้องทันสมัย

5.3.4 การพัฒนาด้านร่างกาย กำลังพลควรสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง อยู่เสมอ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้พลังมากและต่อเนื่อง หากสุขภาพไม่แข็งแรง ย่อมส่งผลเสียต่อร่างกาย ภารกิจ และชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ สอดคล้องกับธาดา เคี่ยมทองคำ (2560) เรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ พบว่า แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศในกิจการอวกาศ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็ง 2) ด้านการเสริมขีดความสามารถ และ 3) ด้านการสานต่อการ พัฒนา

5.3.5 การพัฒนาด้านศีลธรรม กำลังพลควรปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอันดี ของสังคม เป็นผู้ที่มีจิตใจดี มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม สอดคล้องกับ ข้อเสนอของ จิรประภา อัครบวร (2554) เรื่อง การประยุกต์ใช้ในแนวคิดการพัฒนาคนแบบ องค์กรรวม พบว่า การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ (spiritual development) จิตวิญญาณเป็น ความสามารถในการค้นหา พัฒนาตนเองโดยสามารถเชื่อมโยง และแสดงออกถึงสิ่งที่ เป็นคุณค่าของชีวิต ตามความเชื่อ ค่านิยม หลักการคุณธรรม และจริยธรรม โดยมีแนวทางในการ พัฒนาแบ่งเป็น 2 วิธี คือ สมาธิ และวิปัสสนา ผลจากการฝึกนอกจากจะทำให้ผู้ฝึกมีสุขภาพ ใจดีขึ้นแล้ว ยังทำให้สุขภาพกายดีขึ้นอีกด้วย อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด เนื่องจากเมื่อมีสติก็ทำให้งานผิดพลาดน้อยลง หรือมีความสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาของแต่ละส่วนงานให้สามารถปฏิบัติ ตามได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ตามตัวชี้วัด

2. ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพข้าราชการทหารในแต่ละระดับ

3. ควรเปิดเผยการปฏิบัติงานให้ประชาชนได้รับทราบถึงการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การภาครัฐด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรบริหารทรัพยากรกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีโครงการ กิจกรรม และแผนการฝึกอบรมกำลังพลทุกไตรมาส ซึ่งอาจส่งไปรับการฝึกอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การทางศาสนา และองค์กรเอกชนอื่น ๆ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ทุกรูปแบบทั้งจากปัญหาสังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาเกี่ยวกับกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีที่พึงประสงค์ตามแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

2. ควรศึกษาการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลที่สังกัดส่วนงานในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีที่มีสมรรถนะสูง

3. ควรศึกษาการบูรณาการหลักศาสนาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2562). **แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. พ.ศ. 2563-2565**. กรุงเทพมหานคร: กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.
- กองทัพบก. (2563). นโยบายและสั่งการของผู้บัญชาการทหารบก. **นิตยสารยุทธโศภ**. ปีที่ 129 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2563): ม.ป.น.
- ธาดา เคี่ยมทองคำ. (2560). **แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร กองทัพอากาศ.
- พิทักษ์ณา วงศาโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก. **การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ไพศาล น้ำทับทิม จีระ ประทีป ปภาวดี มนตรีวัต. (2557). การศึกษาสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 กองทัพอากาศ. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 12(2), 91.
- ไพบุลย์ โกมลทัต. (2555). การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของ กองบัญชาการกองทัพอากาศ. **วารสารวิทยบริการ**, 23(3), 193-194.
- มานัสชัย ศรีประจันต์. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลกองทัพบก**.
กรุงเทพฯ: หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร.
- โยธิน ไพพรนันทน์ สุรพล ราชภัณฑารักษ์ ปรัชญา ปิยะมโนธรรม และ วิโรจน์ วิจิตรโท.
(2563). แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภท
นักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ.2561-
2580. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**, 10(2), 57.
- รวิภา ธรรมโชติ. (2561). **สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ**. ฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม -
สิงหาคม 2561: 414.
- สฤณี แผนสนธิ และสมิหรา จิตตลดากร. (2563). การพัฒนาพลทหารกองประจำการของ
กองทัพอากาศเพื่อความมั่นคงของชาติ. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิง
พุทธ**, 5(10), 301.
- อักรินทร์ กำใจบุญ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะอนุศาสนาจารย์ทหารบกไทยเชิงพุทธ
บูรณาการ. **ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสนดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อะโนทัย สุขประสงค์. (2559). รูปแบบการพัฒนากำลังพลระดับนายทหารชั้นประทวนสังกัด
กองพันทหารช่าง เครื่องมือพิเศษในด้านงานก่อสร้าง. **หลักสูตรรัฐศาสตร
มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)**. คณะรัฐศาสตร์:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Denzin, N. K. (1978). **Sociological Methods: A Source Book**. Chicago: Aldine.
- Mansor, N., Malik, N. H. A., & Mat, A. C. (2010). Organizational Learning for
Developing Competency in Malaysian Islamic Banking Institution. **Journal of Educational Research**, (1027-9776), 13(1), 144-159.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York.
Harper and Row Publications.