

ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ กรมเสมียนตรา

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Performance Factors Affecting Work Efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense

อารยา ประทุมพงษ์,

สิทธิพร สุนทร และ รังสรรค์ อินทจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Araya Pratumpong,

Sitthiporn Soonthorn and Rungsun Inchan

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: warissa2023@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสมรรถนะในการทำงาน กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำลังพลกรมเสมียนตรา จำนวน 210 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธี Enter และวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมี จำนวน 4 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม ในภาพรวมได้ร้อยละ 72.7 มีค่า $R^2 = .727$ และมีค่า $F = 136.296$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับวิธีการทำงานเพื่อแก้ไข

* วันที่รับบทความ : 3 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 10 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 11 มีนาคม 2566

Received: February 3 2023; Revised: March 10 2023; Accepted: March 11 2023

ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับการปฏิบัติงานหรือความเร่งด่วนของงาน

คำสำคัญ: ปัจจัย; สมรรถนะในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstracts

This research objectives were to study; 1) the level of performance factors affecting work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense, 2) the level of work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense, 3) the performance factors affecting work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense and 4) the recommendations on the factors affecting work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense. The sample group consisted of 210 clerk personnels from Taro Yamane's formula. The research tool for data collection was a questionnaire. The data analysis statistics were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and linear multiple regression analysis by Enter and Stepwise method at statistical significance level .05.

The results of the research showed that; 1) the level of performance factors affecting work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense in overall was at high level, 2) the level of work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense in overall was at high level, 3) performance factors affecting work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense included 4 factors which could be explained the dependent variables in overall as 72.7 percent with $R^2 = .727$ and $F = 136.296$ at .01 statistically significant level. There were adhering to righteousness and ethics factor, good administrative factor, teamwork factor and achievement-oriented factor and 4) the recommendations on factors affecting work efficiency in the Department of Clerkship Office of the Permanent Secretary for Defense were the commanders should encourage operators to adjust their working methods to solve problems that arise during operations, the operators should pay attention to the order of execution or urgency of tasks.

Keywords: Factor; Work Efficiency; Work Efficiency

บทนำ

สมรรถนะ (Competency) คือความสามารถของบุคคลในองค์กร ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ David McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) แต่บริษัทควรจะจ้างบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (दन्य तेयनपुठ्ठ, 2546 : 55) สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิด Competency มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่าย ไปใช้และเกิดผลสำเร็จ

อย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยระยะแรกได้ทดลองนำแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต ดังนั้น สมรรถนะ คือ คุณลักษณะต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550 : 10-15; รัตนภรณ์ ศรีพยัค, 2548 : 31-35) และใช้ภาษาอังกฤษอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude สมรรถนะจึงประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนดีกว่าผู้อื่น (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548 : 44-48) ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่า อยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (สุกัญญา นาชัยคุลย์, 2559 : 2)

ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร เพราะประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมี ผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของ ประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการ ปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือวิธีการ ปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ (สมใจ ลักษณะ, 2546 : 45) คือ ระดับที่ 1 ประสิทธิภาพของบุคคลและระดับที่ 2 ประสิทธิภาพขององค์กร

เช่นเดียวกับ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งเปรียบเสมือนหน่วยงานที่เป็นมันสมองของกระทรวงกลาโหม โดยทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงจากรัฐบาลไปยังหน่วยปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามนโยบาย (กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2561 : คำนำ) และจากแผนการพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562-2565 ที่ได้จัดทำขึ้นเป็นฉบับที่ 3 ต่อเนื่องจากแผนพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2558-

2561 ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2561 - 2564 และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลให้มีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทงการมีอาชีพ ได้รับการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้แผนการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562-2565 ได้จัดทำขึ้นภายใต้การมีส่วนร่วมของหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในการร่วมกำหนดประเด็น แผนงานและโครงการ เพื่อให้กำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหมและรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงของชาติอย่างยั่งยืน (กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2561 : คำนำ)

กรมเสมียนตรา เป็นส่วนราชการระดับกรม ขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพลตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรมในประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง และการสารบรรณ โดยมีเจ้ากรมเสมียนตราเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพรวมด้านกำลังพลของข้าราชการทหารทุกเหล่าทัพ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานของข้าราชการทหารกรมเสมียนตรา เป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบายและบริหารงานบุคคลระดับกระทรวงกลาโหม ที่มีระบบบริหารจัดการที่สามารถสนับสนุนให้กองทัพ มีความพร้อมต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีพันธกิจของกรม คือ 1) การดำเนินการกำลังพล 2) การเสนอแนะนโยบายและการจัดทำแผนการกำลังพล 3) การสารบรรณ ธุรการ และพิธีการ 4) การดำเนินการในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหาร 5) การดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการข้าราชการทหาร 6) การพัฒนาระบบงานกำลังพล 7) การบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังพล และ 8) กิจกรรมอนุศาสนาจารย์ งานศาสนพิธีต่าง ๆ จากนโยบายและบริหารงานบุคคลของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระบบบริหารจัดการที่สามารถสนับสนุนให้กองทัพ มีความพร้อมต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติของกำลังพล ในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้ดำเนินไปตามพันธกิจของกรมเสมียนตราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นกำลังพลผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมเสมียนตรา มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมเสมียนตราที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะประจำปีของกำลังพล กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แต่จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ยังไม่พบรายงานผลการวิจัยอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับการประเมินผลของการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับทำการวิจัย ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม ว่า มีปัจจัยสมรรถนะใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนาการทำงานของกำลังพล กรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสมรรถนะในการทำงาน กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ กำลังพลกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 440 คน (ทำเนียบกำลังพล กรมเสมียนตรา, กันยายน 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำลังพลกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 210 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1973 : 727)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ Likert ประกอบด้วยระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ Likert ประกอบด้วยระดับประสิทธิภาพการทำงาน 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อปัจจัยสรรณะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสรรณะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสรรณะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.3 สร้างแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การหาประสิทธิภาพเครื่องมือในการวิจัย

4.1 นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา และการวัดผลประเมินผล โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2539 : 249) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 49 ข้อ ค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 1 ข้อ

4.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงเจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

5.2 แต่งตั้งผู้ช่วยวิจัยจำนวน 3 คน ในการช่วยเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ไม่เกิดความลำเอียงในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

5.3 ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

6.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

6.3 กำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ

6.4 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะและระดับประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วนำมาเทียบตามเกณฑ์ 5 ระดับ

6.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย (Walte , 1971 : 121)

6.6 ในกรณีแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ โดยการจัดกลุ่มข้อความ หรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะ หรือความหมายเดียวกันหรือใกล้เคียงกันและแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

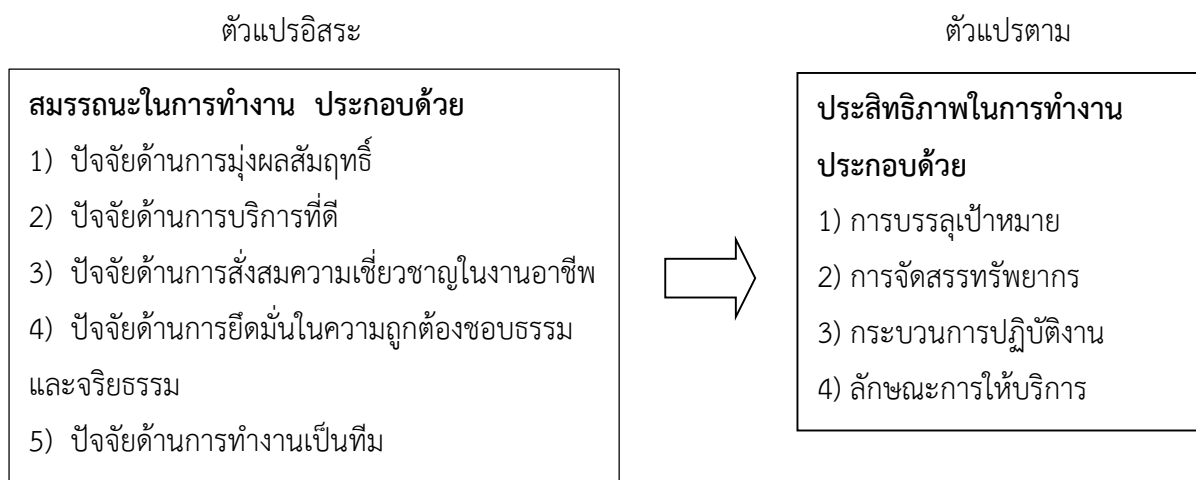
7.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 การวิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter และวิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 39.05 ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 76.19 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 และส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 รองลงมาคือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71

2. ระดับปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับปัจจัยสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และปัจจัยด้านการบริการที่ดี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.79	0.53	มาก
2. ปัจจัยด้านการบริการที่ดี	3.68	0.54	มาก
3. ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.71	0.59	มาก
4. ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	3.83	0.58	มาก
5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	3.82	0.55	มาก
รวม	3.77	0.49	มาก

3.ระดับประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านลักษณะการให้บริการ ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการบรรลุเป้าหมาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.59	0.55	มาก
2. ด้านการจัดสรรทรัพยากร	3.62	0.59	มาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.74	0.59	มาก
4. ด้านลักษณะการให้บริการ	3.67	0.56	มาก
รวม	3.66	0.50	มาก

4.ตัวแปรปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมี จำนวน 4 ปัจจัย สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมได้ร้อยละ 72.7 มีค่า $R^2 = .727$ และมีค่า $F = 136.296$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหมในภาพรวมมากที่สุด

คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ได้ร้อยละ 62.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารที่ดี พบว่า สามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 69.80 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 72.10 และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 72.7 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 136.296 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปัจจัยด้านการบริหารที่ดี ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

5.ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม คือ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับวิธีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับการปฏิบัติงานหรือความเร่งด่วนของงาน ผู้ปฏิบัติงานควรแสดงความเป็นมิตรและความเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานควรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและวินัย ต้องไม่เปิดเผยความลับของหน่วยงานอันจะส่งผลเสียหายหรือส่งผลกระทบในทางลบต่อหน่วยงาน การปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานต้องยอมรับและฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานร่วมกันต้องมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลกองนาง อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยสมรรถนะในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กำลังพลของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมต่างทำงานด้วยสมรรถนะของตนเองในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการบริการที่ดี จึงทำให้สะท้อนออกมาผลของสมรรถนะในการปฏิบัติงานออกมาในระดับมาก เป็น

การทำงานตามองค์ประกอบของสมรรถนะในการทำงานตามที่ ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546 : 26 - 28) และ เพ็ญจันทร์ แสงประสานและคณะ (2547 : 79-80) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน คือ แรงขับเคลื่อนภายในที่ช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อุปนิสัย คือลักษณะนิสัยของคนแต่ละคน การรับรู้ตัวเอง ที่มีความเชื่อและทัศนคติต่อตัวเองว่าสามารถทำงานนั้นๆ ได้ ความรู้ คือความสามารถในการนำเอาข้อมูลข้อเท็จจริงมาเชื่อมโยงกันในการทำงาน และทักษะ คือ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติงาน จึงทำให้สมรรถนะในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ รำพัน แดงกาศ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลัดดา ศรีบุญเรือง (2556 : 126-127) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล โหตรภวานนท์ (2558: 97-98) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการช่าง ผูกบิน 401 กองบิน 4 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการช่าง ผูกบิน 411 กองบิน 41 และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการช่าง ผูกบิน 411 กองบิน 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน แสงทองคำ (2561 : 43-45) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กำลังพลของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทำงานตามสมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่ มีระดับสมรรถนะในการทำงานอยู่ในภาพรวมระดับมาก จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบรรจุเป้าหมาย ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านลักษณะการให้บริการ หากพิจารณาในส่วนจากรายละเอียดที่เกี่ยวข้องพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรานั้นมีการทำงานให้เสร็จได้ตามกำหนดเวลาและความคุ้มค่าที่ได้รับมอบหมายงาน มีใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้การติดตาม ทบทวนกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีการบริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2546 : 35) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผลหรือจะบรรลุความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร การบริหารบุคลากร

หรือการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการดูแลคน บรรยากาศแรงจูงใจในการทำงานตามความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง การได้ระดับผลผลิตที่สูงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ล้วนเป็นผลมาจากการบริหารบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น องค์กรที่มียุทธศาสตร์และกระบวนการบริหารบุคลากรที่ดีย่อมได้เปรียบมากกว่าองค์กรที่ไม่สนใจในคุณภาพของการบริหารบุคลากร การศึกษาเรื่องการบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมีประโยชน์ทั้งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการและผู้ปฏิบัติงานเป็นสมาชิกในองค์กรสาระสำคัญจะอยู่ที่การพิจารณาสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของการบริหารบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จึงอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ ฐิตโสมกุล (2560 : 121-122) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ไคว้สมบุญ (2563 : 69-70) ศึกษา ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาส่วนสำรวจกันเขตและประสานงานรังวัด กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่วนสำรวจกันเขตและประสานงานรังวัด กรมชลประทาน พบว่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.08 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิษฐ์ กลิ่นบุญ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบราชการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านฉับไว/ทันการณ์ และด้านความประหยัด/คุ้มค่า โดยมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสมรรถนะ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริการที่ดี ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .792 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริการที่ดี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .779 ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .730 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีความสัมพันธ์

อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .719 และ ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .685 โดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กำลังพลของกรมเสมียนตราทำงานด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามลำดับขั้นตอน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและวินัย เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ ซึ่งการทำงานของกำลังพลกรมเสมียนตราเป็นการทำงานตามสมรรถนะในการทำงานของกำลังพลที่อยู่ในระดับมาก จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เพราะกำลังพลของกรมเสมียนตรา ต้องได้รับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำหรับวงรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ 2565 โดยมีสาระสำคัญ (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2564 : 1) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นกระบวนการหนึ่งของระบบผลการปฏิบัติงาน อันจะเสริมสร้างให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสมรรถนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 กรมเสมียนตรา ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน เช่น การปรับปรุงการให้บริการกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

1.2 กรมเสมียนตรา ควรพัฒนาสมรรถนะในการทำงานด้านการบริการที่ดี เช่น ความพร้อมในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

1.3 กรมเสมียนตรา ควรยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพล เช่น การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1.4 กรมเสมียนตรา ควรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพลด้านการบรรลุเป้าหมาย เช่น สร้างแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลเพื่อให้ทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1.5 กรมเสมียนตรา ควรส่งเสริมให้กำลังพลได้แสดงสมรรถนะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมเสมียนตรา สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงกลาโหม

เอกสารอ้างอิง

- กรวิชัย กลิ่นบุญ. (2559). ระบบราชการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติคุณ ฐิตโสมกุล. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กรมเสมียนตรา. (2561). แผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562-2565. กรุงเทพมหานคร: กรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม.
- จิตรลัดดา ศรีบุญเรือง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐพล โหตรวานนท์. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของข้าราชการฝ่ายการช่าง ผูกบิน 411 กองบิน 41 กับผูกบิน 401 กองบิน 4. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- दनัย เทียนพุม. (2546). ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ (KPIs) และการประเมินองค์กรแบบสมดุล (BSC). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *Competency ภาควิปฏิบัติ-เขาทำอย่างไร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ. (2547). *Quality In Nursing and Learning Organization*. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
- รัตนารณ ศรีพยัคฆ์. (2548). *สมรรถนะ Competency*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- ราฟัน แดงกาศ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สุกัญญา นาชัยกุล. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาพริน.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2564). *ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร*. ประกาศ ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2564.
- อัศวิน แสงทองคำ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อานนท์ โค้วสมบูรณ์. (2563). *ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาส่วนสำรวจกันเขตและประสานงานรังวัด กรมชลประทาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Williams, Walter. (1971). *Social Policy Research and Analysis : The Experience in the Federal Social Agencies*. New York: American Elsevier Publishing Co.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York : Harper & Row.