

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการเมือง เศรษฐกิจ การค้า และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ในส่วนของภาครัฐจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลต่อการที่ราชการจำเป็นต้องมีความคล่องตัว และประสิทธิภาพในการกำหนดและบริหารนโยบาย ระบบการพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไก ที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ส่วนราชการ มีบุคลากรคุณภาพสูงมีความพร้อม ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ราชการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยเริ่มจัดทำเป็นนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี มาโดยลำดับตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 และได้มีการปรับปรุงครั้งที่สอง ในปี พ.ศ. 2539 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : ม.ป.น.)

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกองทัพบกได้ยึดถือแนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งสอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนระดับที่ 2 ได้แก่ 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 2) แผนการปฏิรูปประเทศ 3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 และ 4) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565) รวมทั้งคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี และแผนระดับที่ 3 ได้แก่ 1) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกระทรวงกลาโหม 2) (ร่าง) ยุทธศาสตร์กองทัพบก (พ.ศ. 2560 - 2579) รวมถึงอำนาจหน้าที่ของกองทัพบก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 ที่กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 52 ระบุไว้ว่า “รัฐต้องรู้จักพิทักษ์รักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราชอธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขต และเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิ และผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” ดังนั้น กองทัพบกได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทัพบกสรุปประเด็นได้ว่า ด้านจุดแข็ง (Strength) ได้แก่ บุคลากรมีความชำนาญงานในหน้าที่ โครงสร้างของหน่วยมีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และกำลังพลมีความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านจุดอ่อน (weakness) ได้แก่ นโยบายไม่ต่อเนื่อง ระบบอุปถัมภ์ และปริมาณงานไม่สมดุลกับปริมาณคน ด้านโอกาส (opportunity) ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนทำให้ได้รับการยอมรับจากภาคเอกชนและประชาชน การวางตัวเป็นกลาง และรัฐบาล

ให้ความไว้วางใจ และด้านความท้าทาย (challenge) ได้แก่ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ความไม่แน่นอนทางการเมือง ความไม่ชัดเจนของเส้นเขตแดน และผลประโยชน์ตามแนวชายแดน (สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก, 2563 : 1)

พลตรี ประยุทธ์ อุ่อบ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 15 ได้จัดการประชุม พร้อมพบปะกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 15 ทุกนาย ณ สโมสรนายทหาร เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2563 และได้มอบนโยบาย 4 ด้าน เพื่อพัฒนากองทัพบกไทยให้ทันสมัย รองรับภารกิจด้านความมั่นคงและบรรเทาสาธารณภัยทุกรูปแบบ พร้อมย้ำจุดยืนทหารอาชีพ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมาย ได้มอบนโยบายที่สำคัญในปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมา โดยเน้นย้ำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกประเด็น โดยเฉพาะการปลูกฝังให้กำลังพลทุกชั้นยศ ยึดมั่นในความเป็นทหาร ผู้บังคับบัญชาหน่วยต้องเป็นตัวอย่างและเป็นผู้ผู้นำในการยืนหยัดประพฤติดั้งแต่สิ่งที่ถูกต้องดีงาม แม้สิ่งนั้นจะทำได้ยากก็ตาม ทั้งนี้ได้มอบนโยบายที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ให้มีความสำคัญกับการสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันฯ ทุกรูปแบบ ด้านการป้องกันประเทศถือเป็นภารกิจหลัก (core function) เพื่อให้มีความพร้อมตลอดเวลา รวมทั้งพัฒนาแนวทางบูรณาการระบบโทรคมนาคมทหารร่วม หรือ one network เพื่อพัฒนาขีดความสามารถงานด้านการข่าวให้เป็นขีดความสามารถที่โดดเด่น ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของยุทธโศปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านการข่าวที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย บนพื้นฐานของนวัตกรรม ด้านการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน สนับสนุนการพัฒนาประเทศ เพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชนอย่างมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถด้านการบรรเทาสาธารณภัย โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้กับมิตรประเทศ ด้านการพัฒนากำลังพลเน้นปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นทหารอาชีพ โดยกำลังพลทุกนายจะต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้มีอิทธิพลและสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิดอย่างเด็ดขาด และนอกจากจะปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วยังต้องมีหน้าที่ในการสร้างกำลังพลให้เป็นทหารที่ดี มีความอดทน เสียสละ เพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ในทุกโอกาส

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารกำลังให้ความสนใจมาก เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีองค์กรต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร อาทิ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบ ฯลฯ เป็นต้น หลักการทดสอบสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน จำแนกออกเป็น 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 5) ด้านความร่วมมือร่วมใจ และได้นำผลการทดสอบมาเป็นข้อมูลในการจัดโครงการ/กิจกรรมรองรับ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามระดับหรือเกณฑ์ที่กำหนด (กัญญาภา พวงมะลิ, 2556 : 2-3)

การพัฒนาองค์การมักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้ให้ความสำคัญกับ “สมรรถนะ” ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสมรรถนะ เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เครื่องมือดังกล่าวจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรในองค์การ ฉะนั้นการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงช่วยให้ องค์การสามารถรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขันได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะคนเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุด ของความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในยุคปัจจุบัน (สุกัญญา รัศมีโชติ, 2551 : 22-23) โดยแนวคิดภาพรวมของสมรรถนะ มีจุดเริ่มต้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์การ ส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญจะมี บทบาทต่อการนำพาองค์การไปสู่ยุคใหม่ เรียกว่า ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์การจึงต้องการคนที่มี ประสิทธิภาพสูง มีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การสร้างความรู้ เป็นของตนเอง และพัฒนาไปเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้มีการปรับปรุงแนวคิด การบริหารคนขึ้น ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสมรรถนะคนเป็นหลัก (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2553 : 28) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะริเริ่มโดยเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาของ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ที่ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวสมรรถนะ ด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่เห็นได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยาก และพัฒนาได้ยาก เปรียบเหมือนส่วนที่อยู่ใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน, 2548ก : 2-4) หากพิจารณาความยากง่ายของการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของสมรรถนะ เชิงพฤติกรรม เพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงานในส่วน/แผนกต่าง ๆ ขององค์กร ควรเลือกคนที่มีแรงจูงใจ บุคลิกภาพ ทักษะคิด และค่านิยมที่ตรงกับงานก่อน ส่วนความรู้และทักษะนั้นมีความสำคัญรองลงมา จะพัฒนาได้ง่ายมากกว่า แต่องค์การภาครัฐของไทย มักดำเนินการตรงกันข้าม กล่าวคือ เลือกคนที่มี ความรู้ (วุฒิการศึกษา) และผลการเรียนมาเป็นอันดับแรก โดยมักสันนิษฐานว่าบุคคลต่าง ๆ นั้น มีองค์ประกอบของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ หรือสามารถพัฒนาตนเองได้ในภายหลัง แนวคิด และวิธีปฏิบัติดังกล่าวส่งผลให้องค์การของไทยทั่วไป มักประสบปัญหาในการจัดคนให้ตรงกับงาน อยู่เสมอ และนำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กร (ชัชวาลิต สรวารี, 2552 : 6) ดังนั้นสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดเรื่อง สมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เพราะมีความเชื่อเชิงประจักษ์ว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตัดสินใจ การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในวิธีการแบบเก่าการเลือกเน้นเพียงการวัดความถนัดและความรู้เฉพาะในงาน ซึ่งแม้จะมีความสำคัญมาก ในการทำงาน แต่ยังคงไม่เพียงพอ จึงต้องอาศัยส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิด บุคลิกภาพเชิงประจักษ์ด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เป็นไป ในลักษณะที่องค์กรต้องการ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมาอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้และทักษะก็ต้อง หันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาแนวทางในการฝึกอบรม ให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่องค์กรต้องการ ส่วนการบริหารผลงานที่เกี่ยวข้อง

โดยตรงกับการประเมินการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเดิมอาจเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน และจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน แทนการเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548ก : 7-8) การนำหลักการสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในภาครัฐของประเทศไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น หลังจากที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในแวดวงข้าราชการ และปัจจุบันได้กำหนดไว้เป็นหลักการสำหรับข้าราชการพลเรือน

กำลังพลทหาร (กพ.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) พ.ศ. 2563-2565 เพื่อรองรับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ บก.ทท. พ.ศ. 2563-2565 ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นกองบัญชาการที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย แม่นยำ ทันเวลา มีฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ มีระบบที่เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั้งภายนอกและภายใน โดยใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) โดยน่านโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด (ผบ.ทสส.) และศูนย์บัญชาการทางทหาร (ผบ.ศบท.) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านกำลังพล และจัดสรรทรัพยากรให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ กองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) ที่จะป็นสำนักงานใหญ่ด้านดิจิทัล (digital headquarter) ในปี 2565 และรองรับการเป็นสำนักงานใหญ่ด้านไอที (SMART Headquarter) ในปี 2580 ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน คือ 1) การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) การป้องกันประเทศ 3) การรักษาความมั่นคงของรัฐ 4) การเสริมสร้างความร่วมมือทางทหารกับต่างประเทศ 5) การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน และ 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ โดยมีแนวทางพัฒนากำลังพล 6 แนวทาง คือ 1) กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กำหนดและออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจ เปิดการศึกษา สาขาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและตรงกับสายวิชาการ รวมทั้งให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา 2) การบูรณาการด้านการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกับสถานศึกษาภายนอกได้ โดยเป็นการให้ความรู้ ประสบการณ์ และการฝึกอบรมที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติกรร่วม ส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรทางด้านการศึกษาร่วมกันในการพัฒนากำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับให้รักการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความคิดเชิงระบบ มีเหตุผลเชิงสร้างสรรค์ ถูกหลักวิชาการ มีวิสัยทัศน์ สร้างระบบการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เรียนรู้การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) จัดให้มีการศึกษาในระดับพื้นฐาน หลักสูตรตามแนวทงรับราชการ หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้หลักสูตรการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ ตลอดจนหลักสูตร ภาษาต่างประเทศ ตามที่สายวิชาการกำหนด 5) จัดให้มีระบบการศึกษา สำหรับผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการทุกระดับ เข้าศึกษา อบรมดูงาน เพิ่มเติมวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ องค์ความรู้ทางการเมือง การปกครอง กฎหมาย และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศ ยุทธศาสตร์ทหาร หลักนิยมทางทหารของกองทัพไทย ขีดความสามารถในการวางแผน

และการปฏิบัติกรรร่วม/การยุทธผสม รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ทางทหารที่มีใช้สงคราม และ 6) ให้นำผลการศึกษากำลั้งพลมาประกอบการพิจารณา การบรรจุแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารจัดการกำลั้งพลให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้มีความเหมาะสม ชัดเจน เป็นรูปธรรม (กรมกำลั้งพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2562 : 1, 67-69)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยสมรรถนะการทำงานของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี และเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีที่เหมาะสมที่เหมาะสมเชิงรูปธรรม เพื่อนำไปปรับใช้กับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ สมรรถนะการทำงานของกำลั้งพล ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาสมรรถนะของกำลั้งพล และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลั้งพลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาสมรรถนะของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานที่เหมาะสมของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะการทำงานของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีเป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาสมรรถนะของกำลั้งพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ผู้วิจัยค้นคว้านโยบายของกระทรวงกลาโหมในการพัฒนาองกำลั้งพล แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรัฐกิจ/รัฐประศาสนศาสตร์ ตั้งแต่อดีตสู่ปัจจุบัน แนวคิด/ทฤษฎีองค์การและการจัดการแนวคิด/ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิด/ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ นโยบายมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี และแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน

ของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี จากนั้นสังเคราะห์แนวคิดที่สำคัญของตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยสมรรถนะการทำงานของกำลังพล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและเจตคติ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความร่วมแรงร่วมใจ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี 5 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ความรู้

2.1.2 ทักษะ

2.1.3 แรงจูงใจและเจตคติ

2.1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

2.2 ตัวแปรตาม เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของผลการพัฒนากำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี 5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 การมีระเบียบวินัย

2.2.2 การมีคุณธรรม

2.2.3 การไม่ข้องเกี่ยวกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด

2.2.4 ความเป็นทหารอาชีพ

2.2.5 การเป็นที่พึ่งของประชาชน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 667 คน

ขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125) ได้กลุ่มจำนวน 240 คน โดยมีรายละเอียดของแต่ละกลุ่มดังนี้

3.2.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 69 คน

3.2.2 นายทหารชั้นประทวน จำนวน 156 คน

3.3.3 ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน

3.3.4 พนักงานราชการ จำนวน 9 คน

3.2 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key-informants) ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน หัวหน้ากอง และหัวหน้าแผน โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 นาย ดังนี้

- 3.2.1 พล.ต.ประยุทธ์ อุ่นอบ ผู้บัญชาการ มณฑลทหารบกที่ 15 (ผบ.มทบ.15)
- 3.2.2 พ.อ.วัฒน์พล จิตต์รักมัน รองเสนาธิการ มณฑลทหารบกที่ 15 (รอง เสธ.(1) มทบ.15)
- 3.2.3 พ.อ.ศุภกร อินทปัทม์ หัวหน้าฝ่ายการข่าว มณฑลทหารบกที่ 15 (กขว. มทบ.15)
- 3.2.4 พ.อ.เสริมพงษ์ วงศ์สิทธิโชค หัวหน้าฝ่ายกองยุทธการ มณฑลทหารบกที่ 15 (กยก.มทบ.15)
- 3.2.5 พ.อ.วุฒิชัย บานแย้ม หัวหน้าฝ่ายกองกำลังบำรุง มณฑลทหารบกที่ 15 (กกบ.มทบ.15)
- 3.2.6 พ.ท.ธวัชชัย พิศยงค์ศิลป์ หัวหน้าฝ่ายยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 15 (ผยย. มทบ.15)
- 3.2.7 พ.ต.หญิง กุลมาศ หนังสือ หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 15 (ผสภ.มทบ.15)
4. ขอบเขตด้านพื้นที่
การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี เป็นพื้นที่การวิจัย
5. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2564 รวมระยะเวลา 15 เดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้
- 5.1 เดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ.2562 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 5.2 เดือนมกราคม-เมษายน พ.ศ.2563 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลด้านวรรณกรรม และข้อมูลเชิงเชิงสัมภาษณ์ และเชิงพื้นที่
- 5.3 เดือนพฤษภาคม-กันยายน พ.ศ. 2563 ผู้วิจัยปรับแก้โครงร่างวิทยานิพนธ์ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (try out) และลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.4 เดือนตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ.2563 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและเตรียมรูปเล่ม เพื่อเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และเตรียมความพร้อมในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์
- 5.5 เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2564 ผู้วิจัยสอบป้องกันวิทยานิพนธ์
- 5.6 เดือนมิถุนายน พ.ศ.2564 ผู้วิจัยแก้ไขวิทยานิพนธ์จัดทำเล่มฉบับสมบูรณ์

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

1. มณฑลทหารบกที่ 15 หมายถึง การจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร อาทิ การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

2. กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารบกที่สังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

3. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และการแสดงพฤติกรรม

4. การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง ความปรารถนาของกำลังพลที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและเจตคติ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งมีค่านิยมดังนี้

4.1 ความรู้ หมายถึง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร มีข้อมูลและการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถเชิงกลยุทธ์ และมีความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล

4.2 ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม ตลอดจนแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้

4.3 แรงจูงใจและเจตคติ หมายถึง มีแรงขับภายในซึ่งทำให้แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถทักษะและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ มีเป้าหมายของงานในตำแหน่ง และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

4.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน และนโยบายของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

5. ภารกิจการพัฒนากำลังพล คือ บทบาทหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติการตามปกติที่ครอบคลุมการทำงานของกำลังพลทุกระดับ ได้แก่ ระเบียบวินัย คุณธรรม การไม่ข้องเกี่ยวกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด ความเป็นทหารอาชีพ และการเป็นที่พึ่งของประชาชน มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ระเบียบวินัย หมายถึง ตื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย ไม่รักษามรรยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหาร ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะทหาร และเกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเล่นเล่อต่อหน้าที่ราชการ

5.2 คุณธรรม หมายถึง การรักษาสิ่งความจริงที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม รู้จักสละผลประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

5.3 การไม่ข้องเกี่ยวกับผู้มีอิทธิพลและสิ่งเสพติด หมายถึง กำลังพลของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ต้องไม่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล สิ่งเสพติด และสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิด

5.4 ความเป็นทหารอาชีพ หมายถึง มีความสำนึกในการเป็นทหาร ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความกล้าหาญ

5.5 การเป็นที่พึงของประชาชน หมายถึง บทบาทและภารกิจสอดคล้องกับทัศนคติประชาชนรักษาความสงบเรียบร้อย แสดงบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศ แสดงบทบาทการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน แสดงบทบาทการบรรเทาภัยพิบัติ และแสดงบทบาทการฟื้นฟู อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
2. สามารถทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานกับผลการพัฒนาของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
3. สามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะกำลังพล