

APPROACHES TO THE COMPETENCY DEVELOPMENT TO CONDUCT DIRECT ACTION MISSION OF TROOPS, 3RD SPECIAL FORCES REGIMENT KING'S ROYAL GUARD

Tianchai TAPRAKHON¹ and Nittaya SINTAO²

1 Faculty of Art (Master of Art in Security Studies), Command and General Staff College, Thailand;
sosky2020@gmail.com (Corresponding Author)

2 nitppm2@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 19 June 2023

Revised: 10 July 2023

Published: 20 July 2023

ABSTRACT

This research is conducted with Mixed Methods Research. The objectives are 1) to study levels of competency to conduct Direct Action Mission of troops in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard, 2) to study levels of motivation to conduct Direct Action Mission of troops in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard, 3) to find levels of relationship between motivation and competency to conduct Direct Action Mission of troops in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard, 4) to identify motivations that affect the competency to conduct Direct Action Mission of troops in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard, and 5) to discover competency development approaches to conduct Direct Action Mission of troops in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard. The samples used in this study were personnel in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard. The Krejcie & Morgan table was used to calculate the number of samples which equates to 269 persons, with 6 being key interviewees of executives. Data analysis by using descriptive and inferential statistics methods, to include frequency, percentage, average values, standard deviation, Pearson Correlation, and multiple regression. Qualitative data from the interview was examined in order to discover competency development approaches to conduct Direct Action Mission of troops in 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard.

Keywords: 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard, Competency development, Direct Action

CITATION INFORMATION: Taprachon, T., & Sintao, N. (2023). Approaches to the Competency Development to conduct Direct Action Mission of Troops, 3rd Special Forces Regiment King's Royal Guard. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 118.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการ โดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์

เทียนชัย ท่าประโคน¹ และ นิตยา สินเธาว์²

1 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ความมั่นคงศึกษา) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก;
sangob4556@gmail.com (ผู้ประพันธ์บทความ)

2 nitppm2@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ และ 5) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ในการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกำลังพล ของกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ จำนวน 269 นาย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ผลลัพธ์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 6 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสรุปผลเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์

คำสำคัญ กรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์, การพัฒนาสมรรถนะ, การปฏิบัติการโดยตรง

ข้อมูลการอ้างอิง: เทียนชัย ท่าประโคน และ นิตยา สินเธาว์. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 118.

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงทั้งทางด้านการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จากบริบทที่เกิดจากความขัดแย้งหลายประการ ได้แก่ ความขัดแย้งทางด้านความเชื่อ หลักศาสนา การแข่งขันขยายอิทธิพลของประเทศมหาอำนาจ การขยายตัวของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในระดับภูมิภาค ความขัดแย้งทางดินแดนและการใช้กำลังทางการทหาร การแข่งขันกันทางเศรษฐกิจ การแย่งชิงให้ได้มาซึ่งทรัพยากร การก่อการร้ายและสงครามไซเบอร์ จึงส่งผลกระทบต่อประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ในห้วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยต้องเผชิญ กับภัยคุกคามหลายรูปแบบ ทั้งด้านความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง ความขัดแย้งในพื้นที่ทับซ้อนตามแนวชายแดน การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ยาเสพติดข้ามชาติ ของผิดกฎหมาย ตลอดจนภัยพิบัติทางธรรมชาติ จากภัยคุกคามที่ประเทศไทยต้องเผชิญดังกล่าว รัฐบาลจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: คำนำ) โดยมีเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในด้านความมั่นคงทางทหารคือ การพัฒนาและฝึกพลกำลังพลแห่งชาติ และกองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและ ภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 15) กองทัพบกเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงหลักของชาติ โดยมีภาระหน้าที่ของกองทัพบก ตามรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.2560 หมวดที่ 5 (หน้าที่ของรัฐ) มาตราที่ 52 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิ และผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้รัฐพึงจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อพัฒนาประเทศด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 14) ในปัจจุบันกองทัพบกภายใต้การดำเนินงานของกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักหน่วยงานหนึ่งในความร่วมมือด้านความมั่นคง ของประชาคมอาเซียน นั่นคือ เสาหลักด้านประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC) ที่ได้จัดทำแผนงานการจัดตั้ง ประชาคมการเมืองและ ความมั่นคงอาเซียน (APSC Blueprint) โดยได้กำหนดกรอบความร่วมมือไว้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความมั่นคงทางทะเล (Maritime Security) 2) การปฏิบัติการรักษาสันติภาพ (Peacekeeping Operations) 3) การให้ความช่วยเหลือ ด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาภัยพิบัติ (Humanitarian Assistance and Disaster Relief) 4) การแพทย์ทหาร (Military Medicine) และ 5) การต่อต้านการก่อการร้ายสากล (Counter-Terrorism) ซึ่งกรอบความร่วมมือดังกล่าวนี้ มีความเกี่ยวเนื่องและสอดคล้องกับภารกิจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีการเตรียมความพร้อมกับการดำเนินงานและ การพัฒนา (สุรพงศ์ เจริญวัฒน์สุข, ความร่วมมือทางทหารระหว่างประเทศ (กองทัพอาเซียน), 2562:) กรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และเป็นกำลังรบหลักหน่วยหนึ่งในกองทัพบก ที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการพิเศษ (Special operations) เพื่อสนับสนุนนโยบายและวัตถุประสงค์ของชาติ ปัจจุบันยังพบว่าการปฏิบัติการของกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ต้องเผชิญกับความท้าทาย ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของรูปแบบภัยคุกคาม ที่มีความสลับซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยในด้านการเมือง (Political) การทหาร (Military) เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด (Disruptive Technology) กรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเห็นได้ว่ากำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ จะต้องมีความสามารถสูง ไม่ว่าจะเป็นด้าน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งกำลังพลจะต้องได้รับการฝึกฝนอย่างหนักอย่างและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการภารกิจที่สำคัญยิ่งของทัพบก ต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับภัยคุกคามที่อันตราย และยากลำบาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการ

พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของ กรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วย และกองทัพบกได้อย่างเหมาะสมต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ โดย เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ (Skills) ในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept (เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” ศิริชัย กาญจนวาสี (2557) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะ (attribute) ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลที่บูรณาการขึ้นมาเป็นกลุ่มพฤติกรรมจนเกิดเป็นความสามารถอันเด่นชัดที่เพียงพอในการทำงาน (action) ได้อย่างมีมาตรฐาน (standard) ผลงานประสบความสำเร็จ สมรรถนะของบุคคลเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาหรือประสบการณ์และการฝึกฝนจนเป็นลักษณะพฤติกรรมอันเด่นชัด และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ได้จนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดย เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยนี้สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย 2) ปัจจัยค่าจ้าง หรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งงานวิจัยของ ดิสพงค์ จันทรนิล (2561) ที่ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ กวีพล สุนทรรัตน์ (2557) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก

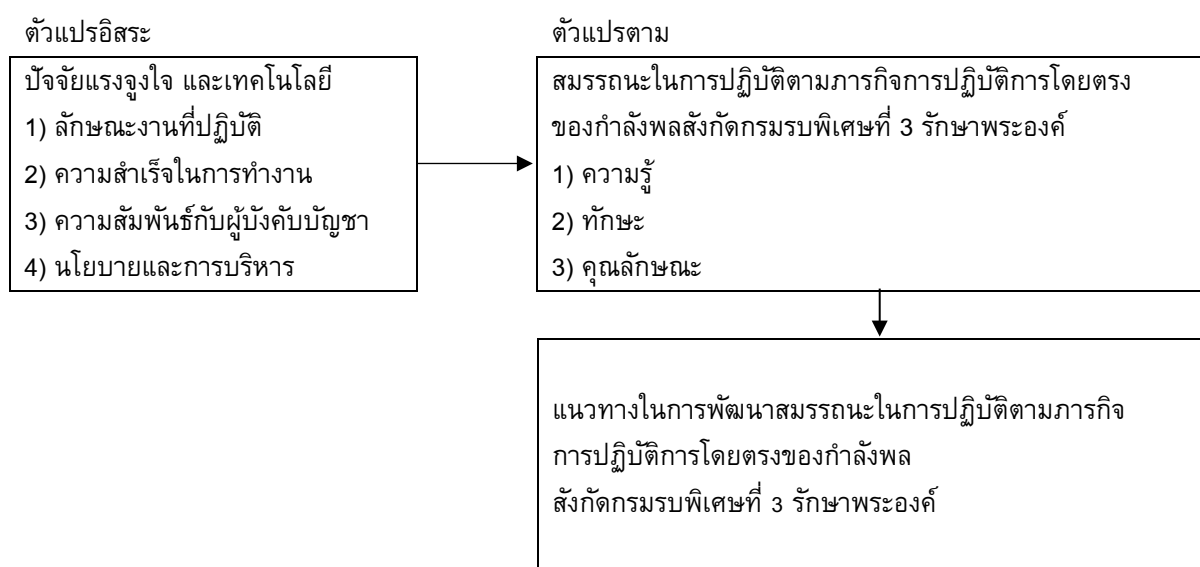
แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีตามแผนพัฒนาองทัพบก (พ.ศ.2560-2564) ในเรื่องความทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์หน่วยทหารระดับต่างๆ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในส่วนของเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและระบบการบังคับบัญชา ระบบค้นหาเป้าหมาย ระบบอาวุธ และระบบสนับสนุนการรบ จากรูปแบบการปฏิบัติแบบเดิม (Manual and Stand-alone Systems) ไปสู่การใช้เครือข่ายด้วยคอมพิวเตอร์ (Network Systems) ไปเป็นลำดับซึ่งจะช่วยให้ผู้บังคับหน่วยได้เห็นภาพสนามรบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีฐานข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น ระบบการควบคุมสั่งการ ทั้งในสนามรบและการบริหารบ้านเมืองยามปกติ ผ่านทางระบบที่มีการใช้งานอยู่ในปัจจุบันเช่นระบบควบคุมสั่งการของ ทบ. (Army Operations Center-AOC) และระบบบริหารจัดการสารสนเทศของ ทบ. (e-Army) ซึ่งเชื่อมต่อกับระบบของ ทท. และ กท. และรัฐบาลจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาระบบงาน (Process) ระบบปฏิบัติการ (Software and Application) และเครื่องมือติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยและเชื่อมต่อกันได้ (Modern and Compatible Tools/Hardware) ซึ่งจะทำให้ระบบเครือข่ายและฐานข้อมูลร่วมของหน่วยงานความมั่นคงมีประสิทธิภาพและทันสมัยต่อการเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกรูปแบบ ซึ่งงานวิจัยของ

อีแลด ฮาริ สัน, อัลเบิร์ต บูนส์ตรา (Elad Harison, Albert Boonstra, 2009) ศึกษาสมรรถนะของผู้นำในการดำเนินการวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่าสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีมีความจำเป็นสำหรับการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทั้งภายในและระหว่างองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์
- 3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์
- 4) ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์
- 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์
- 6) ปัจจัยแรงจูงใจและเทคโนโลยีส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 114 นาย นายทหารชั้นประทวน จำนวน 544 นาย และ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จำนวน 240 นาย รวมประชากรทั้งหมด 898 นาย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรหลักการคำนวณตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นนี้ (IOC) 0.99 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach's

Alpha เท่ากับ 0.97 อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนดและมีความน่าเชื่อถือ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 6 ท่าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและเทคโนโลยี และสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจและเทคโนโลยี และสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ โดยใช้สถิติ Multiple regression ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนำข้อมูลการสัมภาษณ์ ของผู้บังคับบัญชาของหน่วย มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์โดยจัดทำข้อสรุป นำเสนอผลงานวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปขอผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระยะเวลาในการรับราชการ 1-5 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการพิเศษ (ราชการสนาม) ต่ำกว่า 2 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยและเทคโนโลยีในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ (ภาพรวม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .70) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .65) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านที่ 5 เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .66) อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .69) อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 4 นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .70) อยู่ในระดับมาก และด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .80) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ (ภาพรวม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .61) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 3 คุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .60) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ทักษะ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .61) และด้านที่ 1 ความรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .62) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแรงจูงใจและเทคโนโลยีกับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.40 และค่า P-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น สรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ พบว่าปัจจัยที่มีผลประกอบด้วย ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน (B = .26) ด้านที่ 5 เทคโนโลยี (B = .22) ด้านที่ 4 นโยบายและการบริหาร (B = .18) ด้านที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (B = .18)

และ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($B = -.10$) มีอำนาจการพยากรณ์แม่นยำร้อยละ 61.0 โดยเขียนสมการสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ได้ดังนี้ $Y = 1.14 + 0.26 X_2^* + 0.22 X_5^* + 0.18 X_4^* + 0.18 X_1^* - 0.10 X_3^*$

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและเทคโนโลยี กับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์

ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	ด้านที่ 1 ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ด้านที่ 2 ความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ด้านที่ 4 นโยบายและ การบริหาร	ด้านที่ 5 เทคโนโลยี	สมรรถนะ
ด้านที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	.728**	.503**	.634**	.598**	.675**
ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน	-	1	.484**	.580**	.603**	.688**
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-	-	1	.795**	.621**	.451**
ด้านที่ 4 นโยบายและการบริหาร	-	-	-	1	.753**	.626**
ด้านที่ 5 เทคโนโลยี	-	-	-	-	1	.658**
สมรรถนะ	-	-	-	-	-	1

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และเทคโนโลยีส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ โดยการหาค่าความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std.Error	Beta			
Constant	1.14	.15			7.47	.00*
ด้านที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ X_1	.18	.05	.22		3.75	.00*
ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน X_2	.26	.05	.30		5.17	.00*
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา X_3	-.10	.04	-.15		-2.50	.01*
ด้านที่ 4 นโยบายและการบริหาร X_4	.18	.06	.23		2.96	.00*
ด้านที่ 5 เทคโนโลยี X_5	.22	.05	.26		4.20	.00*
R = 0.781 R ² = 0.610 SE _{est} = .35399 F = 82.393						

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานใดที่กำลังพลได้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นงานที่ชอบ จะทำให้กำลังพลมีความตั้งใจ และทำอย่างเต็มขีดความสามารถ และคุณลักษณะของกำลังพลหน่วยรบพิเศษ มีความต้องการชนะ หากงานใดที่มีความท้าทาย กำลังพลจะพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ 2) ความสำเร็จในการทำงานจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เมื่อกำลังพลได้รับผิดชอบงานใดงานหนึ่ง และสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ จะทำให้กำลังพลมีความ

มั่นใจ เชื่อมั่นในขีดความสามารถของตนเอง 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อกำลังพลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในผู้บังคับบัญชา กำลังพลก็จะมุ่งมั่น ตั้งใจ ทুমเท การปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ 4) นโยบาย และการบริหารงาน หากเป็นไปตามคุณลักษณะของหน่วย และกำลังพลในหน่วยนั้นๆ ยอมรับ จะทำให้กำลังพลมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน 5) ด้านเทคโนโลยี จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี และความทันสมัยของยุทธโศปกรณ์ต่างๆ ในการตอบสนองการปฏิบัติ หากกำลังพลได้ปฏิบัติการโดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะทำให้สมรรถนะสูงขึ้นด้วย

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยในปัจจุบันต้องมุ่งเน้นด้านความรู้ ส่งเสริมให้กำลังพลได้เรียนรู้ โดยเริ่มตั้งแต่ กระบวนการบรรจุ การพัฒนาระดับบุคคลให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่หรือตามคุณลักษณะของหน่วย การพัฒนาสมรรถนะการวางแผนการฝึกการครอบคลุมภารกิจ ด้วยคุณลักษณะเฉพาะของภารกิจและตำราการฝึกอย่างต่อเนื่อง การจัดการฝึก ระบบการฝึกให้เสมือนจริงใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหา และตอบสนองต่อสถานการณ์ในรูปแบบที่หลากหลาย ดูแบบอย่างกับหน่วยหรือประเทศที่พัฒนามากกว่า เพื่อนำมาประยุกต์และยกระดับศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการฝึกเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดทักษะ และความชำนาญ การถอดบทเรียนและประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงให้ทันสมัยภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีพลวัต การเตรียมกำลังจะต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายและปฏิบัติการก็จะต้องมีความเชื่อมั่น มีความมั่นใจ และมีแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักคือ 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสมรรถนะหลักที่กำลังพลของกองทัพบกไทยยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจเปรียบได้ว่าเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในภาวะจิตใจ หรือปัจจัยที่พัฒนาได้ยากนั่นเอง และสามารถนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งในกองทัพเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเจอร์ เมลานี เคิร์ชฮอฟ (Major Melanie S. Kirchhoff, 2013: 146-147) วิจัยเรื่อง สมรรถนะเป็นความจำเป็นทางวิชาชีพ: กองทัพได้สนับสนุนสมรรถนะให้ทหารหรือไม่ (Competence as a Professional Imperative: Does the Army Promote Competence in its Officers?) โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มนายทหารอาวุโสและเจ้าหน้าที่ระดับร้อยโทขึ้นไป เกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ บุคคล และสอดคล้องกับ ไพศาล น้ำทับทิม (2557: 91) ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และเทคโนโลยีกับสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพลสังกัดกรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาวดี แก้วหาญ (2556: 103-105) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็คโปรดักชั่น 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกำลังพล สังกัด กรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วย ด้านที่ 2 ความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่ 5 เทคโนโลยี ด้านที่ 4 นโยบาย และการบริหาร ด้านที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ภาครัฐ หรือ เอกชน เป็นปัจจัยที่สำคัญกับทุกองค์กร แม้แต่ในหน่วยงานทหารได้ให้ความสำคัญเรื่องแรงจูงใจเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มนุษย์เกิดความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เพื่อตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการ ดังนั้นการที่องค์กรต่างๆ ต้องการพัฒนาหน่วยงานหรือต้องการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน ศรีสังข์งาม (2554: 85-88) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร

กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยในปัจจุบันต้องมุ่งเน้นด้านความรู้ ส่งเสริมให้กำลังพลได้เรียนรู้ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการบรรจุ การพัฒนาระดับบุคคลให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่หรือตามคุณลักษณะของหน่วย การพัฒนาสมรรถนะการวางแผนการฝึกการครอบคลุมภารกิจ ด้วยคุณลักษณะเฉพาะของภารกิจและดำรงการฝึกอย่างต่อเนื่อง การจัดการฝึก ระบบการฝึกให้เสมือนจริงใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหา และตอบสนองต่อสถานการณ์ในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทรนิล (2561: 236-242) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลสังกัดกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะของหน่วยรบพิเศษ ที่มีความต้องการชนะ และมีความท้าทาย เมื่อกำลังพลได้รับผิดชอบงาน และสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ จะทำให้มีความมั่นใจ และเชื่อมั่นในขีดความสามารถของตนเอง รวมทั้งนโยบายและการบริหาร ที่ได้รับการยอมรับ จะทำให้กำลังพลมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากผลการศึกษาต้องเพิ่มระดับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เมื่อกำลังพลมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา กำลังพลจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจ และเสริมด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจ จะทำให้สมรรถนะสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ในการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยจะต้องนำปัจจัยดังกล่าวมาพิจารณา 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจของกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาทางด้านความรู้ และทักษะ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการบรรจุ การพัฒนาระดับบุคคลให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่หรือตามคุณลักษณะของหน่วย และการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยการวางแผนการฝึกการครอบคลุมภารกิจ ด้วยคุณลักษณะเฉพาะของภารกิจ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งการเตรียมกำลังจะต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายและปฏิบัติภารกิจ ก็จะมีเชื่อมั่น มีความมั่นใจ และมีแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพราะจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงหน่วยต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติตามภารกิจการปฏิบัติการโดยตรงของกรมพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์

เอกสารอ้างอิง

- กวีพล สุนทรรัตน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ปรินธิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กองทัพบก. (2557). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองทัพบก (ฉบับที่ 3: พ.ศ. 2557-2561). กองทัพบก.
- ดิสพงศ์ จันทรนิล (2561). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ธวัชชัย พลสะอาด. (2559). สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหาร และการรับราชการโดยสมัครใจ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร (บริหารธุรกิจและกิจการสาธารณะ), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>.
- ไพศาล นันทิม. (2557). การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 12(2), 91-104.
- พัชชาดี แก้วหาญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับ ความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็ค โปรดักชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาติน ศรีสังข์งาม. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- รวีภา ธรรมโชติ. (2561). สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560. (เมษายน 2560). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, 14.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2557). การวัดประเมินสมรรถนะของบุคคลกรวิชาชีพ. *วารสารการวิจัย สังคมศาสตร์* ประจำปี 2557. สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 12.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(3).
- สุรพงศ์ เจริญวิวัฒน์สุข. (2562). ความร่วมมือทางทหารระหว่างประเทศ (กองทัพอาเซียน). *วารสาร รัฐสารวิรัช*, 61(1), 76.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Elad Harison. (2009). *International Journal of Information Management*. Essential competencies for technochange management: Towards an assessment model. University of Groningen, The Netherlands.
- Frederick Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Major Melanie S. Kirchhoff. (2013). *Competence as a Professional Imperative: Does the Army Promote Competence in its Officers?*. A thesis presented to the Faculty of the U.S. Army Command and General Staff College in partial fulfillment of the requirements for the degree.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Miller, 1979. McClelland, David. C. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence"* American Psychologist. York: John Wiley & Sons.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).