ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

นาวาเอก เอนก อันสุขสันต์ ร.น.

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ นาวาเอก เอนก อันสุขสันต์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

.....กรรมการ

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

.....กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ได้กรุณาแนะนำและให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นาวาเอก พิชิต วาดวารี รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน นาวาเอก วิทวัส ศุภกาญจน์ ผู้อำนวยการกองกำลังพล หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือและขอขอบคุณนายทหารสัญญาบัตรที่สังกัดหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน บิดา มารดา และญาติ ๆ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบของพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นาวาเอก เอนก อันสุขสันต์ ร.น.

56930168: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ สมรรถนะ/ กำลังพลกองทัพเรือ/ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

เอนก อันสุขสันต์, นาวาเอก, ร.น.: ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (COMMISSIONED OFFICERS' OPINIONS ON THE COMPETENCY OF NAVY PERSONNEL: A CASE STUDY OF ROYAL THAI MARINE CORPS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 116 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

การศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตาม ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 307 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นประเภทนายทหาร ข ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยภาพรวมพบว่า สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ อยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะด้านความเป็นทหาร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ส่วนอีก 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่น คุณธรรม จริยธรรม และ ความรู้ในสายอาชีพ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปพบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ประเภทนายทหาร และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนนายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่และวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ไม่แตกต่างกัน

56930168: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORDS: OPINIONS/ COMPETENCY/ NAVY PERSONAL/ ROYAL THAI MARINE CORPS

ANEK ANSUKSANT, CAPTAIN, RTN.: COMMISSIONED OFFICERS' OPINIONS ON THE COMPETENCY OF NAVY PERSONNEL: A CASE STUDY OF ROYAL THAI MARINE CORPS. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 116 P. 2015.

The research had objectives to study to what extent were commissioned officers' opinions on the competency of Navy personnel and to compare the opinions on the competency of Navy personnel perceived by the commissioned officers categorized by military type, position, education and work experience. The study was quantitative research, and the sample groups consisted of 307 commissioned officers working in Royal Thai Marine Corps. The instrument used for data collection was questionnaires. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. T-test and one-way ANOVA were used for the analysis of the comparison between the differences and the statistical significance level was determined at .05.

The findings revealed that most of the respondents were type B commissioned officers and for their position, they worked in Director's Division. Most of the respondents' education was lower than bachelor's degree, and they had over 31-year work experience. From the study of the commissioned officers' opinions on the competency of Navy personnel, it was found that overall competency of Navy personnel was at the high level. They agreed that the military competency was at the high level and it ranked the first. The other four aspects which were respectively found at the high level included team work, commitment, moral and ethics, and knowledge in their career.

The results of the comparison of the opinions on competency of Navy personnel of the commissioned officers categorized by personal information showed that the commissioned officers who had different military type and work experience had difference in opinions on the competency of Navy personnel at the statistical significance level of .05. However, the commissioned officers who had different position and education had no difference in opinions on the competency of Navy personnel.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ปัญหาในการวิจัย 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

ขอบเขตการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ 13

แนวคิดการดำเนินการด้านสมรรถนะกำลังพลของกองทัพเรือ 25

ข้อมูลกองทัพเรือ 46

ข้อมูลทั่วไปหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน 53

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 56

3 วิธีดำเนินการวิจัย 61

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 61

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 63

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 64

การเก็บรวบรวมข้อมูล 65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล 65

เกณฑ์การแปลผล 66

4 ผลการวิจัย 67

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลทหารเรือ 69

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน 79

5 สรุปและอภิปรายผล 86

สรุปผลการวิจัย 87

อภิปรายผลการวิจัย 88

ข้อเสนอแนะ 95

บรรณานุกรม 97

ภาคผนวก 103

ภาคผนวก ก 104

ภาคผนวก ข 111

ประวัติย่อของผู้วิจัย 116

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2-1 เปรียบเทียบความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ 26

2-2 เปรียบเทียบ สมรรถนะ ก.พ.ร. กับสมรรถนะกำลังพลกองทัพเรือ 26

2-3 สรุปสมรรถนะหลัก 58

3-1 บัญชีบรรจุอัตรานายทหารสัญญาบัตร ของหน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ... 61

3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนายทหารสัญญาบัตรจำแนกตามการบรรจุในหน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน 63

4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของนายทหารสัญญาบัตร 67

4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านความเป็นทหาร 69

4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านความรู้ในสายอาชีพ 72

4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านคุณธรรม จริยธรรม 73

4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านการทำงานเป็นทีม 75

4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านความมุ่งมั่น 77

4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยภาพรวม 79

4-8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประเภทนายทหาร 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ 80

4-10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ 81

4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา 81

4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา 82

4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน 83

4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน 83

4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ความคิดเห็นสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน 84

4-16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 84

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5
2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ..... 18
2-2 ภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)..... 19
2-3 ผังการจัดหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน..... 55

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร และเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรจึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดย ใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based human resource management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based human resource management) เป็นต้น จากเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กล่าวมานั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based human resource management) ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอื่น ๆ ต่อไป ตลอดจนการนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทุกองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาสมรรถนะขององค์กร และต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมภพ ดวงชอุ่ม, 2554, หน้า 3)

ในประเทศไทย ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการตื่นตัวและนำระบบสมรรถนะองค์กรมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกันอย่างแพร่หลาย โดยภาคธุรกิจชั้นนำของประเทศ ที่ได้นำระบบสมรรถนะมาใช้ เช่น บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท เอ.ไอ.เอส จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น ในส่วนภาครัฐก็ได้นำระบบสมรรถนะมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน โดยเริ่มที่แผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 โดยมีวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่ง คือ ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล โดยกำหนดเป้าหมายให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (Competencies) ตรงตามที่กำหนดไว้โดยเฉลี่ยอย่างน้อยร้อยละ 80 ภายในปี พ.ศ. 2550 และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบราชการไทย

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ ได้แก่มาตรการให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสมรรถนะที่จำเป็น (Competency-based approach) มาตรการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ การแข่งขัน ความขาดแคลน และการบริหารราชการแนวใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดศักยภาพและความสามารถที่ต้องการ และองค์กรจะได้พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะ (Competency) ตรงตามที่ต้องการได้ ดังนั้น Competency จึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแปลงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายขององค์กรมาสู่การปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร (กระบวนการบริหารคน) โดยได้เริ่มทดลองใช้กับข้าราชการตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา

กองทัพเรือเป็นองค์การหลักในด้านความมั่นคง มีภารกิจและหน้าที่ในการป้องกันประเทศ รักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติทั้งทางบกและทางทะเล และเป็นองค์การหนึ่งที่ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้เป็นองค์การที่มีความพร้อมในการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่ได้กำหนดไว้ตามรัฐธรรมนูญ โดยกองทัพเรือได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ. 2555-2558 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยการเชื่อมโยงแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลกับยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ. 2551-2556 ทั้งนี้การดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของกองทัพเรือมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่จะเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้นกำลังพลของกองทัพเรือถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กองทัพเรือเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง โดยกองทัพเรือได้จัดทำสมรรถนะสำหรับใช้ประกอบในกระบวนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือ เพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐซึ่งมีแนวความคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กรโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based) และยึดหลักผลการปฏิบัติงาน (Performance based) ทั้งนี้ระบบสมรรถนะที่นำมาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกองทัพเรือ ได้เริ่มดำเนินการประเมินสมรรถนะกำลังพลของกองทัพเรือมาตั้งแต่ งป. 53 เป็นต้นมา (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2549)

จากการสัมมนาทบทวนสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ เมื่อ 8 พ.ค. 2557 ณ โรงแรมรอยัลซิตี้ กทม. เพื่อประเมินผลการการดำเนินการด้านสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ พบว่า กำลังพลของกองทัพเรือบางส่วนยัง ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะ ระบบการประเมินสมรรถนะยังไม่มีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับระบบสมรรถนะเท่าที่ควร และประการที่สำคัญคือการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ในกระบวนบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง โดยการดำเนินการที่ผ่านมาจะเป็นการประเมินในลักษณะเพื่อสร้างความคุ้นเคย และส่งผลการประเมินให้กับคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ตามกรอบการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เท่านั้น ยังไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแต่อย่างใด

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ว่ามีมากน้อยอย่างไร แล้วนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของกองทัพเรือ ให้สนองตอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยและยุทธศาสตร์การปรับลดกำลังพลภาครัฐ และสอดคล้องกับค่านิยม วิสัยทัศน์ ของกองทัพเรือ ที่เหมาะสม ได้ผลลัพธ์ (Output) ที่ถูกต้องและนำไปใช้ในการพัฒนากำลังพลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ปัญหาในการวิจัย

1. นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือมากน้อยเพียงใด

2. นายทหารสัญญาบัตรที่มี ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. นายทหารสัญญาบัตรที่มีประเภทนายทหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

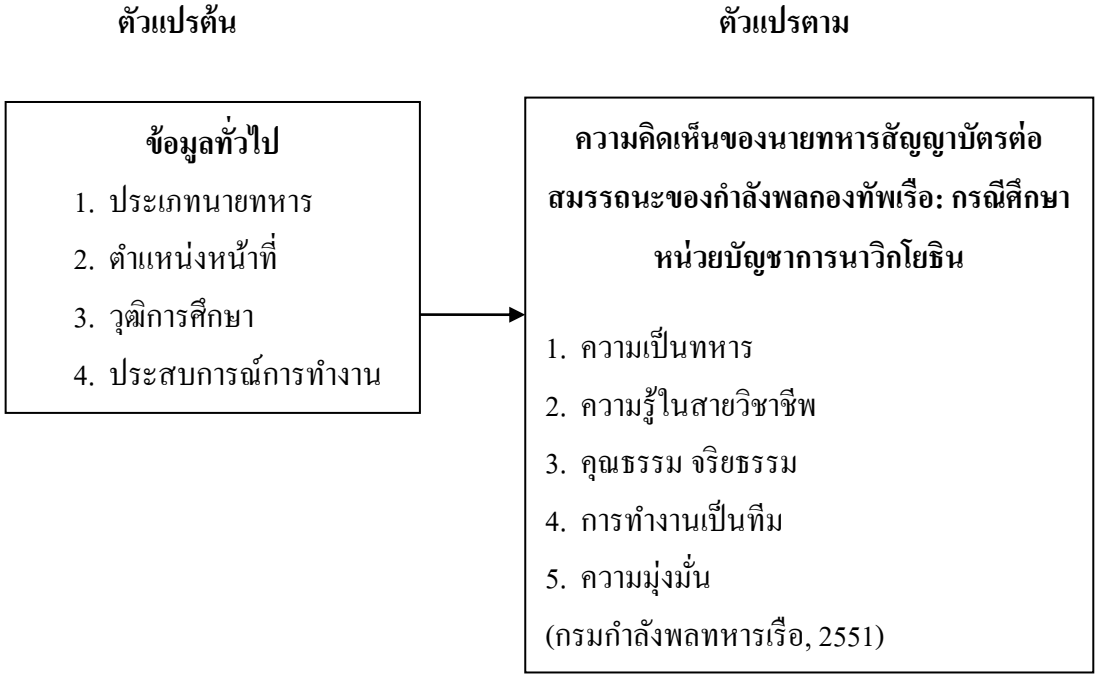
2. นายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

3. นายทหารสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

4. นายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของ กำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีความคิดเห็น ผู้วิจัยได้นำนิยามที่ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และนำปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ที่ได้สรุปว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติของบุคคล ประสบการณ์ มาเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบ มาตรวัดของลิเคิร์ทมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ระดับความคิดเห็นที่เหมาะสมในการแปรผลข้อมูลสมรรถนะหลักของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพเรือ 5 ด้าน และใช้แนวคิดจากการกำหนดกลุ่มงาน และขีดความสามารถ/ สมรรถนะหลัก ของ ทร. ได้แก่ ความเป็นทหาร ความรู้ในสายวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่น (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2551) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 ทราบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

2. ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการดำเนินการด้านสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและ วิสัยทัศน์ ของ กองทัพเรือ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นนายทหารสัญญาบัตร ต่อสมรรถนะกองทัพเรือ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะหลักกองทัพเรือ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2551) คือ

2.1 ความเป็นทหาร (Soldier ship)

2.2 ความรู้ในสายวิชาชีพ (Vocational knowledge)

2.3 คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and integrity)

2.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.5 ความมุ่งมั่น (Accomplishing mission)

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาวิจัยความคิดเห็นนายทหารสัญญาบัตรที่รับราชการอยู่ในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินซึ่งในปีงบประมาณ 2557 มีจำนวน 1,316 นาย (สถานภาพกำลังพลหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เดือน เม.ย. 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ได้ศึกษาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม-ธันวาคม 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการกองทัพเรือที่มียศตั้งแต่เรือตรีขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัย เฉพาะนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศตั้งแต่เรือตรี ถึง นาวาเอก (รับเงินเดือนอัตรานาวาเอกพิเศษ)

ประเภทนายทหาร หมายถึง ประเภทนายทหารสัญญาบัตรที่กองทัพเรือกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากการได้รับการแต่งตั้งยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยการวิจัยครั้งนี้ จำแนกไว้ ดังนี้

1. นายทหาร ก. หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือหรือโรงเรียนนายเรือต่างประเทศ

2. นายทหาร ข. หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะมาจากนายทหารประทวน

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในอัตราการจัด โดยการวิจัยครั้งนี้ จำแนกไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับหน่วย มีหน้าที่ ปกครอง บังคับบัญชา สั่งการ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของกำลังพลภายในหน่วยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

2. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ ข้อพิจารณา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

3. เจ้าหน้าที่ธุรการ/ ปฏิบัติงานทั่วไป มีหน้าที่ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านเอกสารในการจัดทำ เก็บรักษา ค้นหา แจกจ่าย และงานอื่น ๆ ทั่วไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่นายทหารสัญญาบัตรสำเร็จการศึกษาในการวิจัยนี้ได้จำแนกวุฒิการศึกษา ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท และสูงกว่า

ประสบการณ์การทำงานหมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน และในวิจัยนี้ได้จำแนกประสบการณ์การทำงานไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี หมายถึงระยะเวลาการรับราชการน้อยกว่า 10 ปี

2. ประสบการณ์ ตั้งแต่ 11-20 ปี หมายถึงระยะเวลาการรับราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ถึง 20 ปี

3. ประสบการณ์ ตั้งแต่ 21-30 ปี หมายถึงระยะเวลาการรับราชการตั้งแต่ 21 ปี ถึง 30 ปี

4. ประสบการณ์ ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป หมายถึงระยะเวลาการรับราชการมากกว่า 31 ปี

สมรรถนะหลักของกำลังพลกองทัพเรือ (Core competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการ กองทัพเรือ ทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลัก จะกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมการแสดงออกของกำลังพล กองทัพเรือ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรได้ว่า วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้จะมีโอกาสสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ความเป็นทหาร (Soldiership) หมายถึง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและลักษณะทหารที่ดี มีกริยาท่าทาง ลักษณะองอาจผึ่งผายน่าเลื่อมใส มีวินัยและมีมารยาทในสังคม มีความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความกล้าหาญที่จะเผชิญกับอันตรายในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยินดีเสียสละและอุทิศตนเพื่อการปกป้อง รักษาและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันดังกล่าว กล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าที่จะรับผิดชอบในหน้าที่รวมทั้งความผิดของตนเอง

ความรู้ในสายวิชาชีพ (Vocational knowledge) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการทำงาน ที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการ และพัฒนาการต่าง ๆ ในขอบเขตงานของตน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้แก่ผู้อื่นได้ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร

คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and integrity) หมายถึง เป็นผู้ที่ดำรงตนเองอยู่ในกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องทั้งในสังคม และการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ตรงไปตรงมา และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่นในความถูกต้อง เสนอผลงานตามความจริง และพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับหมู่คณะภายในหน่วยงาน หรือ ภายนอกหน่วยงานของตน เพื่อให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อโต้แย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น เพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเต็มใจ และสามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จ

ความมุ่งมั่น (Accomplishing mission) หมายถึง เป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และ ตรงต่อเวลา มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สงบ เยือกเย็น ภายใต้ความกดดัน มีการกระทำที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างสม่ำเสมอ และมีกำลังใจที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบริหารจัดการและทุ่มเท ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
3. แนวคิดการดำเนินการด้านสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ
4. ข้อมูลกองทัพเรือ
5. ข้อมูลทั่วไปหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ฐิติ วิทยสรณะ (2544, หน้า 28-30) กล่าวว่า ความคิดเห็นไว้หลายความหมาย ดังนี้

1. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวอย่างกว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3. ความคิดเห็นสาธารณะ หมายถึง การพิจารณาหรือวินิจฉัยรวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ

เดชา ทรัพย์สิน (2548, หน้า 58) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2545, หน้า 172) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รู้ทั่ว

ๆ กัน โดยปกติแล้ว ความคิดเห็นแตกต่างจากเจตคติคือความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป มีความหมายกว้างกว่า

สรุปความคิดเห็นหมายถึง การแสดงความรู้สึก ความเชื่อ และค่านิยมบางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนี้อาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้เช่นกัน

ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1954 อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภา, 2551, หน้า 20) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศ ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้สึกความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

สรุป ประเภทของความคิดเห็นตามที่กล่าวมาข้างต้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความคิดเห็นที่สามารถบอกทิศทางได้ว่าสิ่งไหนรักมากที่สุด สิ่งไหนเกลียดมากที่สุด ซึ่งความคิดเห็นขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ดวงอุมา โสภา (2551, หน้า 21) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และ ความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

สรุป จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลมีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ระดับการศึกษา ความเชื่อค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ และประสบการณ์

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สื่อมวลชน วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ กลุ่มสังคมที่เกี่ยวข้อง และข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ

สรุป การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเห็นต่อการดำเนินการด้านสมรรถนะกำลังพลกองทัพเรือ ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่นระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น กลุ่มสังคมที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวแปรอิสระ

การวัดความคิดเห็น

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541, หน้า 94-97) กล่าวไว้ว่า การใช้แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคริท์ (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นทางปฏิฐาน

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2545, หน้า 102-117) ได้เขียนในเอกสารประกอบการเรียนการสอนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดว่ามาตรวัด เจตคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธคิดแบบสเกล วัดความต่างทางศัพท์ (Semantio differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

2. วิธีลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาผู้ตอบ ผู้ตอบแบบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 ตามลำดับ

3. วิธีกัทแมนสแกล (Guttman scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับทัศนคติ สูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียว และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

Best (1977 อ้างถึงใน สุชญา คุปติยานุวัฒน์, 2543, หน้า 43) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกความคิดเห็น ก็คือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด

สรุป การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับ สูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นออกมาในลักษณะใดและจะทำให้ได้ข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ ซึ่งการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการวัดความคิดเห็นแบบลิเคิร์ทสเกล โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประโยชน์ของความคิดเห็น

Best (1977 อ้างถึงใน ดวงอุมา โสภา, 2551, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการสำรวจ ศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดย คำพูด การเขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว

สรุป จากที่ได้กล่าวมาเกี่ยวกับความคิดเห็น สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ต้องมีหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป แล้วนำไปสู่การแปลความหมาย

หรือการคาดคะเนโดยอาศัยความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐานให้แสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ ความคิดเห็นนี้สามารถแสดงออกได้ ทั้งทางบวกและทางลบ โดยผ่านทางคำพูด การเขียน หรือ การทำเครื่องหมาย การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบกระบวนการ และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยส่วนบุคคล เช่นระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือกลุ่มสังคม ได้แก่ ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ มาเป็นตัวแปรอิสระ ส่วนการวัดระดับความคิดเห็นใช้แบบลิเคิร์ทสเกล โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

สมรรถนะ เป็นรากฐานที่สำคัญ (Foundation) ของความสำเร็จทางกลยุทธ์ขององค์การ ถ้าพิจารณาจากองค์ประกอบ และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ จะพบว่าการบริหารและการจัดการยุคใหม่ องค์การจะต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความเป็นพลวัตต์ (Dynamic) สูง มิฉะนั้นองค์การจะไม่สามารถดำรงอยู่ และแข่งขันได้ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญก็คือ นอกจากองค์การจะ ต้องปรับโครงสร้างภายในแล้ว จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย โดยจะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากร มีความหลากหลาย ทางทักษะและความสามารถ ในขณะเดียวกันก็จะต้องปฏิบัติงานได้หลากหลาย ตามสภาวะขององค์การ (Multi-tasks and multi-skills) กระบวนการบริหารสมรรถนะ จึงเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอิงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลใน 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การให้คุณค่าแก่บุคลากร หมายถึง องค์การจะต้องเชื่อมั่น ว่าบุคลากรมีศักยภาพสามารถที่จะพัฒนาได้

มิติที่ 2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์การจะต้องมีกระบวนการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีทิศทาง และสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์การ

มิติที่ 3 การให้บุคลากรมีส่วนร่วม หมายถึง องค์การต้องเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการ มีอิสระในการจัดการงานของตนเองภายใต้กติกาที่ยอมรับร่วมกัน

มิติที่ 4 การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง องค์การต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ และผลงานอย่างเป็นธรรม และเป็นค่าตอบแทนที่จูงใจต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553, หน้า 9)

สรุป ในองค์การภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่ต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

McClelland (n.d. อ้างถึงใน สำนักพัฒนาส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 56) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาลัยฮาร์วาร์ด เป็นคนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่าสมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์การ แมคเคลแลนด์ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่า คนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัยและเจตนาอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่าแบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude test) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้ทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้ และยังมีความโน้มเอียงด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเด็นนี้ แมคเคลแลนด์ได้อธิบายในภายหลังว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจากนักจิตวิทยาได้ออกข้อสอบเพื่อใช้วัดเชาวน์ปัญญาไม่ได้ใช้ชี้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (The best performer)

แนวคิดของแมคเคลแลนด์ปรากฏชัดเจนในบทความ ชื่อ “Testing for competence Rather than for intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปได้ว่า (พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง, 2548 อ้างถึงใน สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 56) องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน มิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้นหากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคงในอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษา และคะแนนสอบ

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 โบยาต์ซิส (Boyatzis) ได้เสนอผลงานตีพิมพ์ เรื่อง “The competent manager: A model for effective performance ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหาร และในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง จอห์น ลาเวน (John, 1997) ก็ได้ตีพิมพ์หนังสืออีกเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in modern world” ที่ประเทศอังกฤษ งานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องได้ขยายความสนใจ

ออกไปในวงกว้างจากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหาร ที่ปรึกษา และฝ่ายฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา (Kierstead, 1998) จนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่าง ๆ อาทิการบริหารจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคลวงการศึกษาสุขภาพจิต การพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศไทย เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ชินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตเลี่ยมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน มีผลทำให้เกิดการตื่นตัวในหน่วยงานราชการและได้นำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จ้างบริษัทเฮย์กรุ๊ป (HayGroup) เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based human resource development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่สรรหาในอนาคต

ความหมายของสมรรถนะ

แนวความคิดด้านสมรรถนะนั้นมีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายที่ หลากหลายและบางครั้งใช้ในชื่อที่แตกต่างกัน เช่น ความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัย ขอนำเสนอความหมายของสมรรถนะดังนี้

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 54-55) ให้ความหมาย คำว่า สมรรถนะมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำเช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น

McClelland (n.d. อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 3) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สมรัก วงศ์หทัยไพศาล (2542, หน้า 19) กล่าวว่าสมรรถนะหรือ ความสามารถ หมายถึง คุณสมบัติที่มีอยู่ 2 ระดับ มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวของผู้จัดการโครงการในระดับที่มองเห็นได้คือ ทักษะ (Skills) ซึ่งสามารถใช้การสังเกตได้ และทักษะทำให้เกิดขึ้นได้โดยการฝึกอบรม ส่วนที่ยากกว่า คือ อุปนิสัย (Traits) ซึ่งไม่สามารถ มองเห็นได้ เราสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาแต่จะวัดมันโดยใช้ความรู้สึกกำหนดว่า ใครมีความสามารถเหล่านี้และมีในระดับใด ส่วนใหญ่แล้วอุปนิสัยเป็นเรื่องยากกว่าที่จะพัฒนา โดยการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 54) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้ แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

วัฒนา พัฒนพงษ์ (2546, หน้า 57) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมที่บุคลากรขององค์การต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก หมายถึง กลุ่มของความสามารถที่เกิดจากการผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีอันเป็นสิ่งที่องค์การจำเป็นต้องมี เพื่อรักษาหรือเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขัน และการให้บริการขององค์การ โดยความสามารถหลักนี้จะทำให้องค์การมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง หรือคู่แข่งไม่สามารถตามทันได้

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2548) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ/ผลสัมฤทธิ์ขององค์การในที่สุด

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง

ฐิตินันท์ อิฐรัตน์ (2547, หน้า 22) กล่าวว่าสมรรถนะมี ลักษณะไม่เหมือนทรัพย์สินที่ใช้แล้วหมดไปแต่จะยิ่งได้รับการพัฒนาสูงขึ้นเมื่อมีการนำไปใช้และ แบ่งปันกัน สมรรถนะยังคงต้องการการดูแลรักษาเช่นเดียวกับความรู้ที่ได้จากการเรียนซึ่งจะลบ เลือนไปเรื่อย ๆ หากไม่มีการนำมาใช้

สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2547, หน้า 3-4) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานคือ ความสามารถ ทัศนคติของพนักงาน ความสามารถของบุคคลวัดได้ ด้วยความสำเร็จของการทำงานซึ่งขึ้นกับการศึกษา การฝึกอบรม ระดับการศึกษา ทักษะและ เครื่องมือ องค์การที่มีหลักสูตรอบรมและพัฒนาจะสามารถคาดหวังว่าจะมีพนักงานที่มีสมรรถนะ สูงและองค์การที่มีนโยบายด้านบุคลากร การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาสาย อาชีพ จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

ดนัย เทียนพุฒ (2543, หน้า 56-57) ให้ความหมายสมรรถนะว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 ก, หน้า 27) สมรรถนะ คือ ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่าสมรรถนะนี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

จรัมพร ประถมบูรณ์ (2547, หน้า 6) สมรรถนะ คือ สิ่งที่แสดงคุณลักษณะของคุณสมบัติของบุคคลรวมถึงความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

สมโภชน์ นพคุณ (2547, หน้า 10) สมรรถนะ คือ ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานให้เป็นไปตามตำแหน่งที่กำหนด

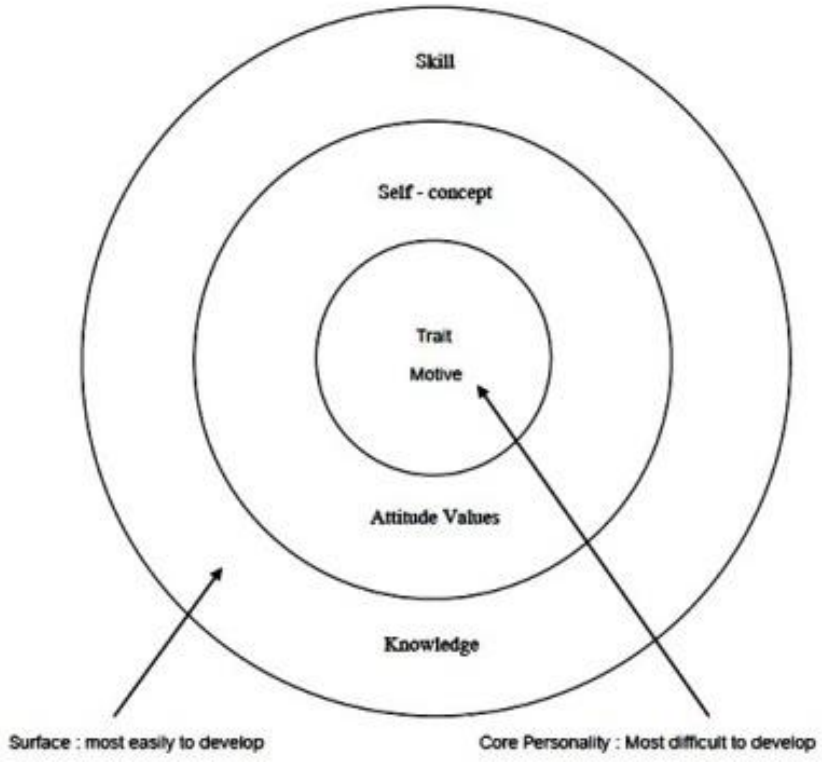
เจษฎา ประกอบทรัพย์ และวลัยลักษณ์ เศขรฤทธิ์ (2547, หน้า 46) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2548, หน้า 12) ให้ความหมายสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การที่ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลเหล่านี้แสดงถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ โดยสถานการณ์ หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่า

สรุป จากนิยามสมรรถนะที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมรรถนะ คือ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแฝงอยู่ภายในลึก ๆ และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะแสดงออกในลักษณะกว้าง ๆ ในสถานการณ์หรืองานนั้น ๆ ดังนั้นสมรรถนะเป็นมูลเหตุที่จะนำมาคาดการณ์ พฤติกรรมและความสามารถของบุคคล ที่จะมีผลกระทบต่องานได้ สมรรถนะทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่น ส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงาน สูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ
(Spencer & Spencer, 1993)

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

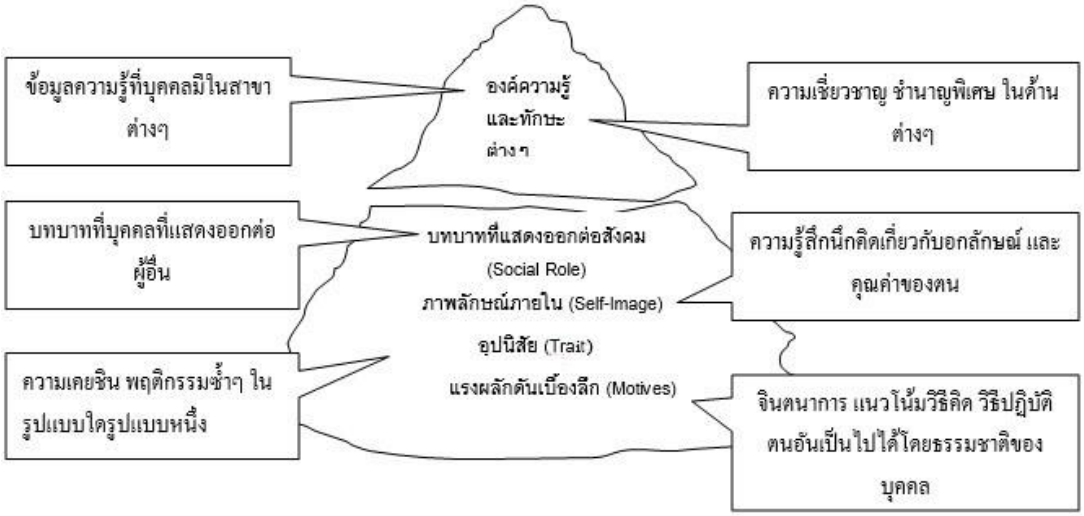
3. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือ

การวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

McClelland ได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency Foundation โดยอธิบายบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2547 ก, หน้า 257-258)



ภาพที่ 2-2 ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก

3. บทบาททางสังคม หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพลักษณ์ภายใน หมายถึง ภาพลักษณ์ที่บุคคลสนองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งของแมคเคลล์แลนด์ ในภาพที่ 2 สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 59) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ (Tucker & Cofsky, 1994) ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ความสามมารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญรับผิดชอบ ฯลฯ

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

Bryant and Poustie (2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

สรุป องค์ประกอบสมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งสังเกตเห็นได้ง่ายคือ ความรู้และทักษะซึ่งจะสามารถพัฒนาได้ง่ายและกลุ่มที่สังเกตเห็นได้ยากหรือซ่อนเร้นภายในคือ ทัศนคติ แรงจูงใจและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลซึ่งในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาได้ค่อนข้างยากซึ่งอาจจะต้องลงทุนสูง ทั้งนี้สมรรถนะสามารถพัฒนาให้สูงขึ้น เมื่อมีการนำมาใช้และแบ่งปันกัน สมรรถนะยังคงต้องการดูแลรักษาเพราะหากไม่มีการนำมาใช้จะถูกลืมเลือน

ประเภทของสมรรถนะ

เนื่องจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่มีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิดไว้หลากหลาย จึงมีการจัดประเภทของสมรรถนะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการให้คำนิยามและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ จากการศึกษาของแมคเคลล์แลนด์ พบว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshoid competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียนซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

นอกจากการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้แล้วยังมีผู้แบ่งในลักษณะอื่น ๆ อีกดังตัวอย่างต่อไปนี้

Bryant and Pohstie (2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุด ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์การทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์การ จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าสมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มี

อิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์การ

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่าสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิค จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 ข, หน้า 10-11) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ปัญญากร อุดนัน (2553, หน้า 15) สเป็นเซอร์ และคณะ ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essentail competency) หมายถึง พื้นฐานของ ความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่น ออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average performance) ได้แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์การแต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์การ(Organizational capadility) รวมไปถึงสมรรถนะจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการด้วยความรวดเร็ว และเทคโนโลยี

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

สรุป การแบ่งประเภทสมรรถนะนั้นควรแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะของบุคคลที่แสดง ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม เป็นสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และสมรรถนะหลักจะเป็นมูลเหตุที่สามารถจะนำมาคาดการณ์ พฤติกรรมและความสามารถของบุคคลที่จะมีผลกระทบต่องานได้

2. สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional competency) เป็น สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ถ้าบุคคลผู้ดำรง ตำแหน่งนั้นไม่มีสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่อาจจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายได้ไม่สมบูรณ์ หรือไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อบุคคลมีตำแหน่งที่แตกต่างกันก็จะมีสมรรถนะตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ต่างกัน

3. สมรรถนะของบุคคล (Personal competency) หมายถึงสมรรถนะของ บุคคลหรือความสามารถพิเศษส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

ประโยชน์ของสมรรถนะ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547 ข, หน้า 27)

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การ สมรรถนะหลัก นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติของคนในองค์การ ให้เป็นไปใน แนวทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งสมรรถนะหลักเปรียบเสมือนตัวเร่ง ปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ องค์การใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์การ อยู่ไปนาน ๆ พนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรม องค์การขึ้นมาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ อาจจะมี บางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การ แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็น ปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์การ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรม ขององค์การดังนี้

2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์การโดย รวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์การได้ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์การตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลรับเข้าทำงาน โดยจะช่วยในการคัดเลือก บุคลากรเข้าทำงานได้ถูกต้องมากขึ้น เพราะคนเก่งมีความสามารถสูง ประสบการณ์ดี แต่อาจจะ ไม่มีความเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การก็ได้ นำไปใช้ ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ ลดการสูญเสียและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ช่วยใน การลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพัฒนา การป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก

3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและ ฝึกอบรมโดยนำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training road map) ซึ่งช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้างและ ช่องว่าง (Training gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริง ห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual development plan) และช่วยในการวางแผนพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่ เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน สมรรถนะมีประโยชน์ในการ เลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง โดยใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับ ที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งในเรื่องความสามารถในงาน (Technical competencies) และความสามารถทั่วไป (General competencies) ป้องกันการผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง จากการที่องค์การ

พิจารณาเลื่อนตำแหน่งคน จากที่ว่าคน ๆ นั้นทำงานเก่งในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอด ซื่อสัตย์สุจริต แล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น เขาไม่มีความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.4 ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน (Rotation) โดยช่วยให้ทราบว่า ตำแหน่งที่ย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไปอาจจะทำให้เสีย ทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) โดย ช่วยให้ทราบว่า สมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงาน มาตรฐานทั่วไป ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน (Compensation) ช่วยในการกำหนด อัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ไม่ใช่กำหนด อัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา ช่วยในการจ่ายค่าตอบแทนตามระดับ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ทำงานเพิ่มขึ้นเหมือน สมัยก่อน

แนวคิดการดำเนินการด้านสมรรถนะกำลังพลของกองทัพเรือ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือน โดยจำแนก เป็น 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) และสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 20 สมรรถนะ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

จากองค์ประกอบสมรรถนะที่ ก.พ.ร. กำหนดไว้ กองทัพเรือได้จัดทำสมรรถนะสำหรับใช้ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทัพเรือ เช่นกัน โดยกำหนดสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน 5 สมรรถนะ ได้แก่ ความเป็นทหาร ความรู้ในวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ ความมุ่งมั่น ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน สำหรับให้ข้าราชการกองทัพเรือในแต่ละกลุ่มงานได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 16 สมรรถนะ (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2551, กรมกำลังพลทหารเรือ, 2552)

เมื่อนำสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน ที่ ก.พ.ร. กำหนด มาเปรียบเทียบ กับสมรรถนะหลักข้าราชการกองทัพเรือนั้น พบว่ามีความใกล้เคียงกัน สมรรถนะบางประการเรียกชื่อต่างกัน แต่ความหมายหรือสมรรถนะที่ต้องการนั้นใกล้เคียง สอดคล้องกันตามตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ

หน่วย	ความหมาย	สมรรถนะ
ก.พ.ร.	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้ แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น	1. การบริการที่ดี 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 3. จริยธรรม 4. ความร่วมแรงร่วมใจ 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
กองทัพเรือ	พฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการกองทัพเรือ เพื่อเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยขีดความสามารถ/ สมรรถนะหลัก จะกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมการแสดงออกของกำลังพลกองทัพเรือให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรได้ว่า วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้จะมีโอกาสสำเร็จมากยิ่งขึ้น	1.ความเป็นทหาร 2.ความรู้ในวิชาชีพ 3.คุณธรรม จริยธรรม 4.การทำงานเป็นทีม 5.ความมุ่งมั่น

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบ สมรรถนะ ก.พ.ร. กับสมรรถนะกำลังพลกองทัพเรือ

ลำดับที่	สมรรถนะ ก.พ.ร.	สมรรถนะกำลังพล กองทัพเรือ
1.	การบริการที่ดี	ความเป็นทหาร
2.	การสั่งสมความเชี่ยวชาญ	ความรู้ในวิชาชีพ

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ลำดับที่	สมรรถนะ ก.พ.ร.	สมรรถนะกำลังพล กองทัพเรือ
3.	จริยธรรม	คุณธรรม จริยธรรม
4.	ความร่วมแรงร่วมใจ	การทำงานเป็นทีม
5.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่น

ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดสมรรถนะกำลังพลของกองทัพเรือ ดังนี้

ความเป็นทหาร

ทหาร คืออาชีพหนึ่ง เป็นอาชีพของกลุ่มคนที่ถืออาวุธ ทำหน้าที่ในการป้องกันประเทศ ทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นสถาบันเก่าแก่ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับความมั่นคงของชาติ สังคมไทยจึงยกย่องว่า ทหารเป็นรั้วของชาติ พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ทรงเป็นทหาร และทรงเป็นองค์จอมทัพไทย

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานให้แก่พสกนิกรของพระองค์ ในวโรกาสต่าง ๆ นับตั้งแต่ครองสิริราชสมบัติมาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลา 60 กว่าปี มีเป็นจำนวนมากซึ่งล้วนทรงคุณค่ามหาศาล เป็นสิ่งบริสุทธิ์ สะอาด และศักดิ์สิทธิ์ มีประโยชน์อย่างยิ่ง และไม่เคยล้าสมัย ผู้ใดรับพระราชดำรัสไปปฏิบัติตามย่อมเป็นมงคลชีวิต เป็นเกราะป้องกันความเสื่อมเสีย หรือผู้ใดสามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน ต้องได้รับการยกย่องสรรเสริญ และจากการที่ทหารเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติในการธำรงรักษาความมั่นคงให้ประเทศไทยเป็นเอกราชมาจนถึงปัจจุบัน และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงดำรงตำแหน่งเป็นองค์จอมทัพไทย ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานพระบรมราโชวาท แด่ทหาร เนื่องในโอกาสสำคัญ ๆ เพื่อให้ทหารนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ซึ่งพอสรุปแสดงถึงความเป็นทหารได้ดังนี้

“ผู้เข้ามาเป็นทหารทุกคนย่อมทราบดีว่า งานในหน้าที่ของตนนั้นเป็นงานหนักเปี่ยมไปด้วยความยากลำบาก มากไปด้วยอันตรายถึงชีวิต ทั้งยังต้องรับผิดชอบอย่างสูงเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องผูกพันอยู่กับความมั่นคงปลอดภัยของชาติ ทหารทุกคนจึงต้องเตรียมตัวเตรียมใจให้พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ทุกอย่าง ด้วยการหมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถภาพอันสมบูรณ์กล้าแข็งทุกเมื่อ และตื่นตัวอยู่เสมอ ในอันที่จะศึกษาสอดส่องข่าวสารให้รู้ทันและรู้ชัด ถึงเหตุการณ์ความเป็นเป็นไปของประเทศและของโลก จักได้สามารถวินิจฉัยและปฏิบัติการในทุกสถานการณ์ได้ถูกต้อง ทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่ง จะต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ว่า

การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของชาติบ้านเมืองนั้น เป็นงานส่วนรวมที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันทำ ทั้งทหารทั้งพลเรือน จึงจำเป็นจะต้องรักษาความสามัคคีในชาติ และความร่วมมือร่วมใจของคนในชาติไว้ให้มั่นคงและหนักแน่นทุกเมื่อ ชาติของเราจึงจะตั้งมั่นอยู่โดยอิสระ เสรี มีความผาสุก สงบ และความเจริญวัฒนาตลอดไปได้ ดังที่ทุกคนทุกฝ่ายตั้งใจปรารถนา" (พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตร แก่นายทหารผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้าโรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพฤหัสบดีที่ 12 มีนาคม 2541)

"ผู้ที่เรียนสำเร็จจากสถาบันการศึกษาทางทหารของไทย เป็นที่ยอมรับและยกย่องกันทั่วไปว่า มีระเบียบวินัยดี มีความรู้สูง สามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการบังคับบัญชา ไม่ว่าในราชการปรกติหรือราชการสนาม แสดงว่าแต่ละคนได้อุตสาหะและมานะอดทน ที่จะฝึกฝนตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจให้มีสมรรถภาพอันสมบูรณ์ และความตั้งใจอันเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว ที่จะปฏิบัติงานรับใช้ชาติบ้านเมืองโดยสุดกำลัง ร่างกายและจิตใจที่มุ่งมั่นเข้มแข็งนี้ เป็นคุณสมบัติประจำตัวของชายชาติทหาร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในภารกิจทุกประการ จึงขอให้ท่านทั้งหลายได้รักษาไว้ให้มั่นคง และตั้งปณิธานให้แน่วแน่ ที่จะประพฤติตัวปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ด้วยความกล้าหาญ มั่นใจ จนสัมฤทธิ์ผลเลิศในหน้าที่และการงาน สมตามที่มุ่งหมายไว้" (พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ และโรงเรียนนายเรืออากาศ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพฤหัสบดีที่ 18 มีนาคม 2542)

"สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่แสดงถึงความเป็นทหาร ก็คือความมีวินัย วินัยนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในส่วนบุคคลและในส่วนรวม กล่าวคือในส่วนบุคคล วินัยจะทำให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประพฤติตน ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ในส่วนรวม วินัยนั้นจะทำให้หน่วยงาน สังคม ตลอดจนชาติบ้านเมืองมีความแข็งแกร่ง สามารถปฏิบัติการต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างเป็นเอกภาพ วินัยจึงเป็นปัจจัยหลักอย่างสำคัญ ในการสร้างสรรค์ความเป็นปรกติเรียบร้อย และความเจริญมั่นคงให้แก่บุคคลและส่วนรวม ถ้าทหารทุกนายจะได้ศึกษาเรื่องให้กระจ่าง รักษาวินัยให้เคร่งครัด" (พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ และโรงเรียนนายเรืออากาศ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพุธที่ 7 มิถุนายน 2543)

"ผู้ที่เรียนสำเร็จจากสถาบันการศึกษาทางทหารเป็นที่รับรองยกย่องว่า นอกจากจะมีความรู้ดี มีความสามารถสูงแล้ว ยังได้รับการฝึกอบรมบรมอย่างเข้มงวดในเรื่องความมีระเบียบวินัยอีกด้วย ระเบียบวินัยนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับทุกคน โดยเฉพาะทหาร เพราะขึ้นชื่อว่าเป็นทหารแล้วต้องมีวินัย ทหารจะต้องถือวินัยอย่างเคร่งครัด ทั้งวินัยทางกายทั้งวินัยทางใจ กล่าวคือจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดีของทหาร และต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ที่จะทำการทุกอย่างที่พิจารณาเห็นชัดแล้วว่าถูกต้องเป็นประโยชน์และเป็นธรรม ให้จริงให้จนสำเร็จ ด้วยความรับผิดชอบและด้วยความสุจริตจริงใจ โดยมุ่งถึงผลอันพึงประสงค์ของการนั้นเป็นสำคัญ จึงขอให้ทหารทุกนายได้สำนึกตระหนักในเรื่องนี้ให้มาก ระมัดระวังกายใจให้มั่นอยู่ในวินัยเสมอทุกเมื่อ จักได้เป็นทหารที่แท้ ที่มีความรู้ความสามารถ ที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป" (พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ และโรงเรียนนายเรืออากาศ ณ อาคารอเนกประสงค์ วังไกลกังวล วันพฤหัสบดีที่ 19 มิถุนายน 2546)

"ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันของสามเหล่าทัพ ได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติการสูง สมควรแก่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ทางทหาร ข้อนี้ถือเป็นเกียรติเป็นศักดิ์ศรีส่วนหนึ่งของทุกคน แต่เกียรติและศักดิ์ศรีที่แท้จริงย่อมเกิดจากผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตัวของแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จผลสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติตัวดี เที่ยงตรง สมควรแก่ตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น เมื่อออกไปปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทหารแล้ว ขอให้แต่ละคนตั้งใจและเอาใจใส่ปฏิบัติให้ครบถ้วนโดยเข้มแข็ง พร้อมกับพยายามศึกษาสำเหนียกและฝึกฝนให้เกิดความรู้ความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บทเรียนและประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้น สำคัญที่สุด ทุกคนจะต้องยึดถือระเบียบวินัยของทหารอย่างเคร่งครัด และมีความสุจริตจริงใจที่จะปฏิบัติการทุกอย่างโดยมุ่งผลสำเร็จ คือความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเป็นเป้าหมายสูงสุด ความรู้ ความสามารถ และความชำนิชำนาญในงานที่ปฏิบัติ เมื่อประกอบเข้ากับระเบียบวินัยที่ดี และความภักดีอันบริสุทธิ์ใจในชาติบ้านเมืองจะรวมกันเข้าเป็นพลังที่เข้มแข็ง ทรงความศักดิ์สิทธิ์ สามารถคุ้มครองทหารทุกคนให้รอดพ้นจากความผิดพลาดและความเสื่อมเสียทั้งปวงได้ ทั้งจะเกื้อหนุนให้ประสบความสำเร็จ ไดรับความเชื่อถือยกย่องในเกียรติ ในศักดิ์ศรี และในความสามารถด้วยประการทั้งปวง" (พระบรมราโชวาท พลเอก สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช สยามมกุฎราชกุมารฯ ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตร แก่นายทหารผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าโรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันจันทร์ที่ 29 มกราคม 2539)

“ความจงรักภักดีต่อชาตินั้น คือความสำนึก ตระหนักในคุณของแผ่นดินอันเป็นที่เกิดที่อาศัย ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจในชาติกำเนิดและมุ่งมั่นที่จะธำรงรักษาประเทศชาติไว้ให้เป็นอิสระมั่นคงตลอดไป” (พระบรมราโชวาท ในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของทหารรักษาพระองค์ ณ ลานพระราชวังดุสิต เมื่อ 3 ธันวาคม 2529)

สรุป พระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานให้ทหารนั้น พวกเหล่าทหารทั้งหลายได้นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการประพฤติ ปฏิบัติตน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อชาติ ตระหนักในบุญคุณแผ่นดิน มีวินัย มีความมุ่งมั่น มีความกล้าหาญ มีความรับผิดชอบ มีร่างกาย จิตใจที่เข้มแข็ง อดทน

Samuel (1985, pp. 8-10) ซึ่งเป็นนักรัฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียง ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Solider and the state: The theory and politics of civil-military relations ว่าแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพนั้นจะต้องประกอบไปด้วย 3 สิ่งคือ

1. ความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดย ฮันทิงตันมองว่าทหารจะต้องมีความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎี คือ หลักการ/ กรอบแนวคิดทางทหาร และด้านปฏิบัติ คือ ความชำนาญการในการปฏิบัติการทางทหารตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทหารอาชีพจะต้องมีความสามารถในเรื่องที่ทำอยู่ในระดับมาตรฐานที่ต้องการ

2. ความรับผิดชอบ (Responsiveness) ทหารอาชีพจะต้องมีความรับผิดชอบในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบ ไม่ว่าภารกิจหรือหน้าที่นั้นจะอยู่บนความเสี่ยงหรือต้องนำชีวิตเข้าแลก รับผิดชอบต่อสังคม ทำงานด้วยความประณีต และชำนาญ โดยค่าตอบแทนไม่ใช่ความมุ่งหมายหลัก

3. การให้ความร่วมมือและรักหมู่คณะ (Corporateness) ทหารอาชีพจะต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยของตนเองด้วยความจริงใจ กระทำด้วยความทุ่มเท โดยใช้ความพยายามเต็มความสามารถทั้งร่างกายและจิตใจ

บุญเยี่ยม สาริมาน (2557) ได้กล่าวไว้ว่า “การเป็นทหารอาชีพ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพของทหาร พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำหรือมิได้กระทำ ทหารอาชีพ ต้องมีหลักความประพฤติที่ถูกต้อง ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรให้สมกับที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน” และได้แบ่งคุณลักษณะของทหารอาชีพออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. มีความสำนึกในการเป็นทหาร
2. ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
3. มีความซื่อสัตย์สุจริต
4. ความกล้าหาญ

สรุป ทหารเป็นอาชีพที่รับผิดชอบต่อสังคม ต่อสาธารณะ อาชีพทหารมีความแตกต่างจากอาชีพอื่น อย่างเห็นได้ชัด คือ เป็นอาชีพที่ต้องเสียสละเพื่อรักษาอธิปไตยของชาติ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความเด็ดขาดในการทำหน้าที่ และพร้อมที่จะสละชีวิตเพื่อทำหน้าที่ ดังนั้นความเป็นทหารจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทหารทุกนายจะต้องมี เพื่อความมั่นคงของประเทศ ความผาสุกของประชาชน และความมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ของสถาบันทหาร

สรุปสมรรถนะด้าน ความเป็นทหารควรประกอบด้วย

1. มีบุคลิกภาพและลักษณะทหารที่ดี มีกริยาท่าทาง องอาจ ผึ่งผาย

2. มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง อดทนต่อความยากลำบากจากการปฏิบัติงาน

3. มีความกล้าหาญ มีความกล้าที่จะเผชิญกับอันตราย ทั้งจากการรบหรือการปฏิบัติงาน กล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าที่จะรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งความผิดของตนเอง

4. มีวินัย และปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียม และกฎระเบียบของทหาร

5. เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และการกวดขันผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีระเบียบวินัย

6. มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา เสียสละและอุทิศตนเพื่อการปกป้อง รักษา และเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันดังกล่าว

7. มีมารยาทสังคม ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคม รู้กาลเทศะ

ความรู้ในสายวิชาชีพ

1. ความหมายของความรู้ ความเข้าใจ

ความรู้ ความเข้าใจ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขาตามที่พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายไว้ และ Bloom (1980 อ้างถึงใน ศิพล รื่นใจชน, 2549, หน้า 10) ได้จำแนกความหมายระหว่างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อประโยชน์ในการสื่อความหมายไว้ ดังนี้

ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยความรู้นี้อาจแยกออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง และความรู้เรื่องสากลเป็นต้น

ความเข้าใจ เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการสื่อความหมายโดยอาศัยความสามารถทางสมองและทักษะ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยการทำ

ความเข้าใจนั้นอาจไม่มีผลสมบูรณ์เสมอไป สำหรับพฤติกรรมความเข้าใจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ การแปลความ การตีความ และการสรุปอ้างอิง ซึ่งมีความสอดคล้องกับที่ ศิพล รื่นใจชน (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่าความรู้ตามพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Good (1973) ว่าเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ ซึ่งคล้ายกับความหมายตามพจนานุกรม The lixicon webster dictionary (webster, 1997) ที่ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ ว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์โครงสร้างที่เกิดจากการศึกษาหรือค้นหา หรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลที่ได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา และใกล้เคียงกับความหมายที่ Bloom (1980 อ้างถึงในแสงจันทร์ โสภากาล, 2550, หน้า 15-16) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่อง ระลึกถึงวิธีการ กระบวนการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำ และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2538 อ้างถึงแสงจันทร์ โสภากาล, 2550, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง เหตุการณ์ รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดจากการสังเกต การศึกษา ประสบการณ์ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม ความรู้พื้นฐาน หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล ที่บุคคลได้จดจำหรือเก็บรวบรวมไว้และสามารถแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่สังเกตหรือวัดได้ สำหรับประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 อ้างถึงใน ศรีวรรณ จึงสวัสดิ์, 2548, หน้า 4) ได้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ในด้านที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาถึงการพัฒนาความสามารถทักษะทางสติปัญญาและการใช้วิจารณญาณของมนุษย์เพื่อประกอบการตัดสินใจ

2. ระดับความรู้ ความเข้าใจ

ระดับความรู้ ความเข้าใจ ของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการลำดับความสำคัญซึ่ง Bloom (1980 อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550, หน้า 15-16) ได้แบ่งระดับความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive domain) ออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการจดจำ อาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้ในชั้นนี้ประกอบด้วย คำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ความรู้นี้เป็นเรื่องราวของการจดจำได้หรือระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนและไม่ต้องมากนักใช้สมอง ดังนั้นการจำได้หรือระลึกได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้

ในการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ความคิดและความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้น

2.2 ความเข้าใจ (Comprehensive) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะในขั้นสูงจนถึงระดับของ “การสื่อความหมาย” ซึ่งอาจทำได้ทั้งที่เป็นการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ มักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ แล้ว โดยการฟัง เห็น อ่าน หรือเขียน ความเข้าใจนี้อาจแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่าง ๆ เช่น การบรรยายข่าวสาร โดยใช้คำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดหรือใช้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนได้เช่นกัน

2.3 การนำความรู้ไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้เป็นพฤติกรรมขั้นที่สาม ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการแก้ปัญหานั่นเอง ซึ่งมีอยู่ 6 ขั้นตอน และเมื่อนำมาพิจารณาจะเห็นว่าความเข้าใจในหลักทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

2.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการช่วยแยกภาพรวมออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น อาจจะแบ่งเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น ดังนี้

2.4.1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็นส่วน ๆ

2.4.2 ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ

2.4.3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มีองค์ประกอบย่อยมากมาย

2.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมาร่วมกันกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องมีความเข้าใจในการนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์มาประกอบ

2.6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นส่วนประกอบในการประเมินผล มาตรฐานนี้อาจจะอยู่ในทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ

สรุป ความรู้และความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการรับรู้เรื่องราวหรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถรวบรวม หรือแยกแยะในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดและสามารถลำดับขั้นตอนได้อย่างชัดเจน โดยชี้ให้เห็นว่าความรู้เป็นขั้นตอนแรกในการที่สมองรับเอาข้อมูล

เข้ามาเก็บไว้ในระบบความจำ จากนั้นขั้นตอนที่สองจึงเป็นเรื่องราวของความเข้าใจในความหมายของข้อมูลจากความรู้นั้น ๆ จนถึงขั้นถ่ายทอดหรือสื่อความหมายออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ต่อไปได้ แล้วจึงมาถึงขั้นนำความรู้ไปใช้จากความเข้าใจด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลต่อไป

สรุปสมรรถนะด้านความรู้ในสายวิชาชีพควรประกอบด้วย

1. มีความรู้และความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการทำงาน
2. ติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี วิทยาการ และพัฒนาการต่าง ๆ ในขอบเขตงาน
3. สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้
4. แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ
5. สามารถนำความรู้ที่ได้รับถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

คุณธรรม จริยธรรม

1. ความหมาย

ทิศนา แขมณี (2542, หน้า 2) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมสู่การปฏิบัติ” เมื่อ ปี พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือ สภาวะภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นไปทางถูกต้องดีงาม เป็นภาวะนามธรรมอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ส่วน จริยธรรม เป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติซึ่งสะท้อนถึงคุณธรรมภายในจิตใจให้เป็นรูปธรรม ซึ่งสิ่งที่แสดงออกเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามศีลธรรมเพื่อต้องการเน้นถึงคุณความดีที่มีอยู่ภายในของบุคคล

ชำเรือง วุฒิจันทร์ (2524, หน้า 7) ได้ให้คำอธิบายไว้ในหนังสือ คุณธรรม จริยธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2524 ไว้ดังนี้

คุณธรรม เป็นลักษณะความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ ส่วน จริยธรรม เป็นลักษณะการแสดงออกของร่างกาย การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมลงในจิตใจมนุษย์ จะต้องใช้เวลาในการฝึกหัด อบรม สั่งสอน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องอบรมอย่างสม่ำเสมอ ยาวนาน และไม่สามารถจะวัดได้แน่นอนว่าใครมีคุณธรรมในจิตใจมากน้อยเพียงไร การให้การศึกษาทางด้านจริยธรรมแก่บุคคลอาจบรรลุผลสำเร็จได้ แต่คนนั้นมีจริยธรรมดีอยู่เสมอ อยู่นาน หรืออยู่มากแค่ไหน อย่างไร ขึ้นอยู่กับการเกิดมีคุณธรรมขึ้นในจิตใจของบุคคลนั้น มากน้อยเพียงไร

ขัติติยา กรรณสูตร, เสาวนิจ รัตนวิจิตร, ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, และ ขวัญรัก สุขสมฤทัย (2546, หน้า 35) ได้ให้คำอธิบายไว้ในรายงานการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2546 เรื่อง”คุณธรรม พฤติกรรม ความซื่อสัตย์ของคนไทย” ไว้ดังนี้

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นคุณสมบัติฝ่ายดีที่ต้องอบรมปลูกฝังให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมที่ต้องการ แต่ทั้งนี้สิ่งที่เป็นคุณธรรมในแต่ละสังคมอาจแตกต่างกันได้ เพราะเป็นการยอมรับว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับ เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม และการศึกษาของคนในสังคมนั้น ๆ การนำเอาคุณธรรมสังคมหนึ่งไปตัดสินคุณธรรมในอีกสังคมหนึ่งย่อมไม่เหมาะสม เพราะแต่ละสังคมมีการให้ค่านิยมหรือสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าสำคัญนั้นแตกต่างกันไป และที่สำคัญก็คือคุณธรรมจำเป็นต้องมีการปลูกฝังกันมาตั้งแต่เด็ก บุคคลใดที่ได้รับการฝึกฝนอบรม ทางคุณธรรมถึงระดับ จะสามารถเผชิญปัญหาทางคุณธรรม และเลือกปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกทางร่างกาย ที่สะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม ซึ่งเป็นลักษณะที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคม หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนถึงคุณธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเองและแก่ส่วนรวมนั่นเอง

2. คุณธรรมพื้นฐาน

คุณธรรมพื้นฐานที่น้อมนำ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ พระราชทานไว้ในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี เมื่อ 5 เมษายน 2525 มาเป็นตัวอย่าง ได้แก่

ประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละผลประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรมสี่ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

3. คุณธรรม จริยธรรม ทหาร

ทหารเป็นสถาบันที่มีเกียรติ มีความสำคัญต่อประเทศชาติ การธำรงรักษาความเป็นทหารให้อยู่ในกรอบของกฎ ระเบียบ วินัย ค่านิยม และศีลธรรม ได้อย่างสมภาคภูมินั้น ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ถ้าทหารปราศจากความยั้งคิด ความสำนึกในหน้าที่แล้ว จะทำให้สังคมขาดความสงบสุขได้ ดังนั้น การอบรมปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตทหารและกระทำต่อเนื่องตลอดไป

สมบูรณ์ ทีฆทรัพย์ (2544, บทคัดย่อ) นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2544 ได้ทำการศึกษาวิจัยและสรุปเป็นจริยธรรมทหาร ไว้ดังนี้

1. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์แห่งชาติ
4. รักษาชื่อเสียง และเกียรติของทหาร
5. มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต
6. มีวินัย และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม
7. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
8. บริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
9. พัฒนาตนให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
10. รักษาความลับของทางราชการโดยเคร่งครัด

สรุป คุณธรรม จริยธรรม จึงมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันอย่างแยกกันไม่ออก โดยคุณธรรมเป็นบุคลิกภาพ กับความดีงาม ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยสากล เมื่อคุณธรรมแสดงออกมาทาง กาย วาจา เมื่อใด ก็เรียกว่า จริยธรรม หรือการแสดงออกที่สอดคล้องกับค่านิยม และกฎเกณฑ์ของสังคมนั้น ๆ คุณธรรม จริยธรรม ถือเป็นกรอบสำคัญในการกำกับความประพฤติของบุคคลในสังคม อันได้แก่ ความมีระเบียบ วินัย การเคารพกฎหมาย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร ประหยัด อดออม มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความอดทน อดกลั้น และ รู้จักละเว้นความชั่ว เป็นต้น ส่วนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคคลจะต้องฝึกฝนให้มีความรู้สึกตระหนักว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรควร อะไรไม่ควร และปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกที่ควรให้เป็นปกติวิสัย การพัฒนาในสิ่งดังกล่าวควรใช้สิ่งโน้มนำให้มีคุณธรรมสูง มีความระลึกได้ว่าอะไรไม่ควร และความรู้สึกตัวว่ากำลังทำอะไรอยู่ ผู้หวังความสงบสุขความเจริญและความมั่นคงแก่ตนเองและประเทศชาติ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณธรรม คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากสำหรับบุคลากรที่พึงประสงค์ขององค์การ องค์การควรให้การส่งเสริมสนับสนุนและชักจูงให้บุคลากรขององค์การสนใจคุณธรรมและพร้อมปฏิบัติกับชีวิตการทำงานของตนเอง

สรุปสมรรถนะด้าน คุณธรรม จริยธรรม ควรประกอบด้วย

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงตนอยู่ในกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องทั้งในสังคมและการปฏิบัติหน้าที่
2. มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง

3. มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่ทุจริต เสนอผลงานตามความจริง ไม่สร้างภาพและพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สุนันทา เลาหนันทน์ (2540, หน้า 87) ได้ให้ความหมายของทีมงานไว้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ดังนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยทำให้องค์การสามารถรวมพลังงานในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมจะนำหน้าคู่แข่ง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2541, หน้า 5) ได้กล่าวว่า คำสำคัญคำหนึ่งที่ใช้ร่วมกับทีมคือ กลุ่ม ซึ่งในความหมายทางจิตวิทยาหมายถึง การรวมตัวของคนหลายคนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่งคนเหล่านั้นจะมีการรับรู้ในตนเองว่า พวกเขาขึ้นต่อกันและกันในทันทีจะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสมาชิกทุกคนมีภารกิจที่จะต้องทำงานประสานกันตามบทบาทของตนเพื่อที่จะให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545 หน้า 10) ให้ความหมายของ ทีมงานไว้ว่าทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่มเพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกัน จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ลักษณะทีมงานที่ดี

การทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันด้วยดีอันประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ (สุนันทา เลาหนันทน์, 2540, หน้า 114-124)

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ในการทำงานได้ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผลอย่างไร มีทิศางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้อย่างไร

2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึง เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กรณีที่เกิดปัญหาจากการทำงานโดยให้

ทุกคนได้แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน มิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่เป็นปัญหาร่วมกัน

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลในทีมงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน

5. การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสาร

6. มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่กับการทำงานแบบเดิม ผู้จัดการปรับปรุงการทำงานโดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในทีมงานนั้น

7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญมีความสลับซับซ้อนยากที่จะหาข้อยุติได้ควรทำการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยหลักการและเหตุผลให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของคนทุกฝ่าย

8. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความสื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันลักษณะดังกล่าวข้างต้นจะช่วยเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

สรุป ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคล ทีมีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่งโดยเฉพาะ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ทีมีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้แรงกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกันทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

สรุปสมรรถนะ การทำงานเป็นทีม ควรประกอบด้วย

1. มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับหมู่คณะในหน่วยงาน หรือกลุ่มงานอื่นภายนอกหน่วยงานของตน เพื่อบรรลุภารกิจ

2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยอมรับข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น เพื่อผลของงาน

3. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมทีมอย่าง เต็มใจ

ความมุ่งมั่น

วิจารณ์ พานิช (2549) ความมุ่งมั่น มีความหมายมากกว่าเป้าหมาย อาจคล้าย ๆ วิสัยทัศน์ รวมกับพันธกิจขององค์กร แต่มีความหมายเชิงคุณค่า ความเชื่อ และจิตวิญญาณ อยู่ด้วยเป็น

ประโยคสั้น ๆ ที่แสดงเป้าหมายอันสูงสุดที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จเป็นเครื่องมือสร้างเอกภาพในท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายของคนในองค์กรเป็นถ้อยคำที่มีพลัง ที่สมาชิกขององค์กรต้องไปทบทวนการกระทำหรือวิธีการกับถ้อยคำที่ระบุ “ความมุ่งมั่น” อยู่บ่อย ๆ ความมุ่งมั่นนี้มีลักษณะมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง

ความมุ่งมั่นในพระไตรปิฎก

การบรรยายของ รศ.สุขุม นวลสกุล ในวันเสาร์ที่ 27 สิงหาคม 2548 “โครงการ 2 ทศวรรษบนเส้นทางแห่งการพัฒนา ICT อย่างยั่งยืน” ซึ่งจัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับ สถาบันฝึกอบรม เทรน แอนด์ มีเดีย ณ สำนักคอมพิวเตอร์กล่าวถึง ธรรมะจากพระไตรปิฎก ตอน ความมุ่งมั่น มีคำพูดที่ถือว่าเป็นคำสำคัญของการบรรยาย คือ “ความมุ่งมั่น” ซึ่งวิทยากรได้เน้นให้เห็นถึงสาระของความมุ่งมั่น ว่าหากเกิดขึ้นในบุคคลใด บุคคลนั้นก็จะพาให้หน้าที่การงาน รวมถึงองค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างน่าภาคภูมิใจ ซึ่งเทียบเคียงได้กับหลักธรรม และมีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้ (มหาเถรสมาคม, 2549, หน้า 1)

1. คำว่า “มุ่งมั่น” ความมุ่งมั่นที่พบในพระไตรปิฎกเป็นการพูดถึง “ความมุ่งมั่น” ที่พระเวสสันดรมีต่อการ บำเพ็ญทานบารมีของพระองค์ที่เคยตั้งพระทัยไว้แต่ในอดีตชาติ และแม้ในชาตินี้ เมื่อพระองค์มี พระชนมายุเพียง 4 ขวบก็ยังตั้งใจมุ่งมั่นว่าหาก มีใครมาขอดวงตา เลือดเนื้อหรือร่างกาย ก็จะยินดีให้เป็นทานจะไม่หวั่นไหวที่จะบริจาค ยังคงมีจิตใจมุ่งมั่นต่อไปจากความมุ่งมั่นตั้งใจของพระองค์ทำให้แผ่นดินไหว ทั้งภูเขาลำเนาไพรก็ สั่นสะเทือน เสมือนกับสักขีพยาน และรับรองในความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวของพระองค์ จากการค้น คำศัพท์ดังกล่าว มีศัพท์ที่น่าสนใจเพื่อจะเทียบในเนื้อหาที่ใกล้เคียงกันคือคำว่า “ตั้งใจ”

2. คำว่า “ตั้งใจ” ที่เลือกมาศึกษานี้ ได้พบหลักธรรมสำคัญ 4 ข้อ ที่พระพุทธองค์ตรัสไว้ โดยให้ชื่อว่า สัมมัปปธาน 4 ซึ่งแปลว่า ความเพียรชอบ หรือความเพียรที่เป็นประธาน เป็นหัวหน้า หมายถึง การตั้งความเพียรไว้เป็นอันดับหนึ่งในใจ คือ การตั้งใจใน 4 เรื่องดังต่อไปนี้

2.1 ตั้งใจระวังบาปไม่ให้เกิดขึ้น

2.2 ตั้งใจละบาปที่เกิดขึ้นแล้ว

2.3 ตั้งใจทำความดีที่ยังไม่ได้ทำ

2.4 ตั้งใจรักษาความดีที่ทำแล้ว และทำดีอื่น ๆ ให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น

นอกจากจะตรัสเรื่องความเพียรที่ควรตั้งไว้ในใจแล้วยังได้ตรัสถึงอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ ทำความพอใจในสิ่งที่ทำสิ่งที่ทำ วิริยะ ทำสิ่งที่ทำอย่างเต็มที่ จิตตะ เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ และ วิมังสา ทบทวน และใคร่ครวญอย่างรอบคอบในสิ่งที่ทำไป

ความตั้งใจนี้เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุด เมื่อมนุษย์พยายามอย่างเต็มที่แล้ว แม้เทวดาก็ไม่อาจขัดขวางได้ ดังที่ตรัสไว้ในจุลลกาลิงคชาติ “เทวดาทั้งหลาย ย่อมกีดกันความพยายามของคนไม่ได้ ความข่มใจ ความตั้งใจแน่วแน่ ความไม่แตกความสามัคคี ความไม่แก่งแย่งกัน การก้าวไปในกาลอันควร (ทำอะไรในเวลาที่เหมาะสม) มีความเพียรอย่างเด็ดเดี่ยวและความบากบั่นของคน เพราะเหตุนั้นแหละชัยชนะ จึงมีแก่พวกพระเจ้าอัสสกะ” เนื้อความจากชาดกนี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความสำเร็จ หรือชัยชนะของบุคคลนั้นเกิดมาจากความข่มใจ ความตั้งใจ ความไม่แตกสามัคคี ไม่แก่งแย่งกัน การลงมือทำในเวลาอันเหมาะสม มีความเพียรบากบั่น มุ่งมั่นนั่นเอง

สรุป ความมุ่งมั่นคือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความมุ่งมั่นนั้นจะสัมฤทธิ์ผลได้ ผู้ปฏิบัติต้องมีความพยายาม มีความพากเพียร เอาใจใส่ในการนั้น ๆ และมีความละเอียด รอบคอบ ในสิ่งที่ทำถึงแม้จะมีอุปสรรคบ้างก็ต้องข่มใจ อดทน ให้การงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

สรุปสมรรถนะความมุ่งมั่นประกอบด้วย

1. มีความสม่ำเสมอในการทุ่มเทความพยายามให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และตรงต่อเวลา
2. มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สงบ เยือกเย็น ภายใต้ความกดดัน
3. มีกำลังใจไม่คลอนแคลนจากปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
4. มีการกระทำที่มีเหตุผลตลอดเวลา

การดำเนินการด้านสมรรถนะกำลังพลกองทัพเรือ

เพื่อให้การพัฒนากำลังพลของกองทัพเรือให้มีความรู้ ความสามารถ รองรับกับสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กองทัพเรือได้จัดทำระบบสมรรถนะสำหรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทัพเรือ มาตั้งแต่ปี งป. 49 โดยในขั้นต้นดำเนินการในลักษณะเพื่อพลางและได้มีการทดลองประเมินสมรรถนะของนายทหารสัญญาบัตรในหน่วยงานนำร่องก่อน และให้หน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือทุกหน่วยเริ่มประเมินสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรทุกนายในปี งป. 54 โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency)

คือสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการ กองทัพเรือทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยขีดความสามารถ/สมรรถนะหลัก จะกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมการแสดงออกของกำลังพล กองทัพเรือ

ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรได้ว่า วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้จะมีโอกาสสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1. ความเป็นทหาร (Soldier ship)

หมายถึง เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ และลักษณะทหารที่ดี มีกริยาท่าทาง ลักษณะองอาจผึ่งผายน่าเลื่อมใส มีวินัย และมีมารยาทในสังคม มีความอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจ และมีความกล้าหาญที่จะเผชิญอันตรายใน การปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ยินดีเสียสละและอุทิศตนเพื่อการปกป้อง รักษา และเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันดังกล่าว กล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าที่จะรับผิดชอบในหน้าที่รวมทั้งความผิดของตนเอง

2. ความรู้ในสายวิชาชีพ (Vocational knowledge)

หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการทำงาน ที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการ และพัฒนาการต่าง ๆ ในขอบเขตงานของตน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้แก่ผู้อื่นได้ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร

3. คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and integrity)

หมายถึง เป็นผู้ที่ดำรงตนเองอยู่ในกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องทั้งในสังคม และการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันตรงไปตรงมา และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่นในความถูกต้อง เสนอผลงานตามความจริง และพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

หมายถึง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับหมู่คณะภายในหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงานของตนเพื่อให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น เพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเต็มใจ และสามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ

5. ความมุ่งมั่น (Accomplishing mission)

หมายถึง เป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและตรงต่อเวลา มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สงบ เยือกเย็น ภายใต้ความกดดัน มีการกระทำที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างสม่ำเสมอ และมีกำลังใจเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบริหารจัดการและทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

การกำหนดกลุ่มงาน (Job family)

เนื่องจากกองทัพเรือมีหน่วยขึ้นตรง 36 หน่วย แต่ละหน่วยมีรูปแบบการจัดและภาระงานแตกต่างกันไป กองทัพเรือจึงได้กำหนดกลุ่มงาน (Job family) เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่ม (Functional competency) โดยการจัดกลุ่มงานนั้นได้พิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในกองทัพเรือ (Job description) ตำแหน่งใดที่มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานคล้ายคลึงกันได้จัดเข้าไว้ในกลุ่มงานเดียวกัน โดย กองทัพเรือได้จัดไว้ 12 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานบริหาร หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการตกลงใจสั่งการ การปกครองบังคับบัญชา การกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วย

2. กลุ่มงานปฏิบัติการทางทหาร หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการจัดเตรียมกำลังพล เรือ และยานรบอื่น ตลอดจนอาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำการรบ รวมทั้งใช้กำลังในการปฏิบัติการทางทหาร หรือปฏิบัติการอื่น ๆ ตามสถานการณ์ ตลอดจนภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานฝ่ายอำนวยการ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการเสนอแนะนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน หรือกำกับการในการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจสั่งการ

4. กลุ่มงานธุรการและงานสารบรรณ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารราชการ เช่น การจัดพิมพ์ การรับ-ส่ง การจัดเก็บ และการลงทะเบียนการยืม จนถึงการทำลายเอกสารต่าง ๆ

5. กลุ่มงานสนับสนุน หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการให้การสนับสนุนแก่หน่วยอื่นในด้านต่าง ๆ เช่น การซ่อม สร้าง ทดสอบและดัดแปลงตัวเรือ เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร เครื่องสรรพาวุธ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และอาคารสถานที่ รวมทั้งการขนส่งและการบริการต่าง ๆ

6. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการให้การฝึก ศึกษาและอบรมกำลังพลในระดับต่าง ๆ วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ปรับปรุงหลักนิยม องค์ความรู้ทางการทหารและวิชาการอื่น ๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุปนิสัย วินัย และให้คำปรึกษาแก่กำลังพลตามสายวิทยาการที่รับผิดชอบ

7. กลุ่มงานบริการด้านสุขภาพ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการให้บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข

8. กลุ่มงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการเผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติการจิตวิทยา การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง การฝึกอบรมมวลชน รวมถึงการประสานงานด้าน การประชาสัมพันธ์กับส่วนราชการอื่น

9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการรับรองบุคคล และเรือรบต่างประเทศที่มาเยี่ยมเยือน กองทัพเรือ และประเทศไทย รวมทั้งพิธีการทูตที่ กองทัพเรือ ต้องร่วม รวมถึงตำแหน่งที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทน กองทัพเรือ เป็นที่ปรึกษาของสถานเอกอัครราชทูตเกี่ยวกับกิจการทหารเรือ หรือสังเกตการณ์และประสานงานด้านกิจการทหารเรือ รวมทั้งดูแลนักเรียน และอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการ กองทัพเรือ ในต่างประเทศ

10. กลุ่มงานตรวจสอบ และสืบสวน หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการตรวจสอบ ประเมินค่า ควบคุม กำกับดูแล และติดตามผล การปฏิบัติราชการหรือการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิธีปฏิบัติทางเทคนิคต่าง ๆ

11. กลุ่มงานข่าวกรอง และรักษาความปลอดภัย หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการรวบรวม การผลิต การกระจาย รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคล สถานที่ และวัตถุที่สำคัญ และการต่อต้านข่าวกรองทั้งทางยุทธศาสตร์และทางยุทธการของ กองทัพเรือ

12. กลุ่มงานกฎหมาย หมายถึง กลุ่มงานที่มีลักษณะงานเป็นการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย การดำเนินการที่เกี่ยวกับคดีแพ่ง คดีปกครอง คดีล้มละลาย คดีอาญา ความผิดทางวินัย การคุ้มครองพยาน การระงับข้อพิพาททางอนุญาโตตุลาการ งานสัญญา งานระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดทางละเมิด การสงเคราะห์ทางกฎหมาย การตรวจสอบการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทัพเรือ การวินิจฉัยตีความด้านกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้และให้การศึกษา อบรมวิชาการด้านกฎหมาย

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ของ กองทัพเรือ หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ ซึ่งมีจำนวน 16 สมรรถนะ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ความถูกต้องของงาน ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การคิดวิเคราะห์ ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน การพัฒนาศักยภาพคน การสืบเสาะข้อมูล การบริหารความขัดแย้ง ศิลปะการจูงใจ จิตสำนึกในการให้บริการ

การดำเนินการเชิงรุก ซึ่งแต่ละกลุ่มงาน (Job family) จะกำหนดให้มีสมรถนะประจำกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานบริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง ศักยภาพเพื่อนำความเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

2. กลุ่มงานปฏิบัติการทางทหาร ได้แก่ การมองภาพองค์รวม การคิดวิเคราะห์ การบริหารความขัดแย้ง การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ความมั่นใจในตนเอง

3. กลุ่มงานฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ การมองภาพองค์รวม การคิดวิเคราะห์ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

ความถูกต้องของงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

1. กลุ่มงานธุรการและงานสารบรรณ ได้แก่ ความถูกต้องของงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรนจิตสำนึกในการให้บริการ

2. กลุ่มงานสนับสนุน ได้แก่ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความถูกต้องของงาน การคิดวิเคราะห์จิตสำนึกในการให้บริการ

3. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น การพัฒนาศักยภาพคน ศิลปะการสื่อสารจูงใจจิตสำนึกในการให้บริการ

4. กลุ่มงานบริการด้านสุขภาพ ได้แก่ การดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ จิตสำนึกในการให้บริการ ความเข้าใจผู้อื่น ความถูกต้องของงาน

5. กลุ่มงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ การดำเนินการเชิงรุกจิตสำนึกในการให้บริการ ความเข้าใจผู้อื่น

6. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ได้แก่ การมองภาพองค์รวม ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ศิลปะการสื่อสารจูงใจ จิตสำนึกในการให้บริการ การสืบเสาะหาข้อมูล

7. กลุ่มงานตรวจสอบ และสืบสวนความถูกต้องของงาน การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม

8. กลุ่มงานข่าวกรอง และรักษาความปลอดภัย ได้แก่ การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความเข้าใจผู้อื่น

9. กลุ่มงานกฎหมาย ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน ความมั่นใจในตนเอง

การประเมินสมรรถนะ

หน่วยรับผิดชอบ กองทัพเรือ กำหนดความรับผิดชอบการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ให้กรมกำลังพลทหารเรือเป็นหน่วยรับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาในภาพรวมของกองทัพเรือ

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) ให้ กรมกำลังพลทหารเรือ และ กรมยุทธศึกษาทหารเรือเป็นหน่วยรับผิดชอบและการพัฒนา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับปรุงให้เหมาะสม ยังไม่ได้ทำการประเมิน

3. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ให้ หน่วยสายวิทยาการ เป็นหน่วยรับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยของตน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับปรุงให้เหมาะสม ยังไม่ได้ทำการประเมิน

สรุป ปัจจุบันทำการประเมินเพียงสมรรถนะหลักเพียงอย่างเดียว

ผู้ประเมิน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างครอบคลุม กองทัพเรือได้กำหนดแนวทางการประเมินกำลังพล โดยกำหนดผู้ประเมินไว้ 3 ระดับดังนี้ (หมายเหตุ ในขั้นต้นทำการประเมินเฉพาะนายทหารสัญญาบัตร เป็นอันดับแรกก่อน นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้าง พนักงานราชการ และนักเรียนทหาร ยังไม่ได้ดำเนินการประเมิน)

1. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ดำรงตำแหน่งเหนือกว่าผู้รับการประเมิน และปฏิบัติงานในสายงาน เดียวกัน จำนวน 2 คน มีน้ำหนักร้อยละ 70

2. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้ที่ส่งมอบผลงานให้ผู้รับการประเมินมาปฏิบัติงาน หรือผู้ที่รับการประเมินส่งมอบให้ จำนวน 3 คน มีน้ำหนักร้อยละ 30

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมิน จำนวน 2 คน ซึ่งไม่นำมาคิดคะแนน แต่เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนา

4. วงรอบการประเมิน 2 ครั้ง/ ปี ครั้งที่ 1 ต.ค.-ม.ค. ครั้งที่ 2 เม.ย. 2 ก.ค. และสรุปผลการประเมินภายใน 15 ก.พ. และ 15 ส.ค. และแจ้งผลการประเมินฯ ทางระบบสารสนเทศสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMISS)

สรุป กำลังพลของกองทัพเรือทุกคนต้องมีสมรรถนะหลัก (Core competency) 5 สมรรถนะ ได้แก่ ความเป็นทหาร ความรู้ในวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ ความมุ่งมั่น นอกจากนั้น แต่ละคนยังต้องมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งกองทัพเรือได้จัดกลุ่มหน่วยขึ้นตรงที่มีลักษณะงานเหมือนคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน (Job family) ซึ่งมี 12 กลุ่มงาน นอกจากนั้นได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) เพื่อให้กำลังพลในกลุ่มงานนั้น ๆ ได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้กำลังพลของกองทัพเรือได้มี สมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนั้นยังจัดให้มีการประเมินสมรรถนะหลักของนายทหารสัญญาบัตร ตามวงรอบประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทัพเรือ อาทิ การสรรหาและ

คัดเลือกกำลังพล การวางแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังพล ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนให้กับกำลังพล เป็นต้น

ข้อมูลกองทัพเรือ

โครงสร้างของ กองทัพเรือ

ภารกิจกองทัพเรือ มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารเรือรับผิดชอบ (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, 2551)

วิสัยทัศน์ กองทัพเรือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ปี 2556-2665 ไว้ว่า “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” (กรมยุทธการทหารเรือ, 2556) และได้กำหนดคุณค่าที่กองทัพเรือจะส่งมอบให้กับสังคมคือ “กองทัพเรือที่ประชาชนเชื่อมั่นและภาคภูมิใจ” และมีความคาดหวังที่จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทัพเรือ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ “การเป็นกองทัพเรือที่ทันสมัยและเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง” โดยมีบทบาทที่สำคัญ 3 บทบาท คือ บทบาทในการปฏิบัติการทางทหาร บทบาทในการรักษากฎหมายและการช่วยเหลือ และบทบาทในกิจการระหว่างประเทศ

ค่านิยม กองทัพเรือได้กำหนดค่านิยมของกองทัพเรือ จำนวน 4 ประการ คือ ความเป็นชาวเรือ (Seamanship) ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี (Allegiance) ความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นสุภาพบุรุษทหารเรือ (Integrity and gentleman) และ ความเป็นผู้นำ (Leadership) โดยใช้คำย่อว่า “SAIL”

กองทัพเรือประกอบไปด้วยหน่วยขึ้นตรง จำนวน 36 หน่วย โดยจัดแบ่งตามภารกิจเป็น 4 ส่วน ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพเรือ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 1 เมษายน 2552

นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ (นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปี 2557)

ผู้บัญชาการทหารเรือได้กำหนดนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือประจำปี 2557 เพื่อให้หน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายทั่วไป

1.1 พิทักษ์ และปกป้อง สถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติและการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีเป้าหมาย เพื่อ

1.1.1 สถาบันพระมหากษัตริย์มีความปลอดภัย และได้รับการเทิดทูน

1.1.2 สามารถจัดกำลังและดำรงการปฏิบัติในการถวายความปลอดภัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ ในพื้นที่รับผิดชอบของ ทร.และตามที่ได้รับมอบหมายในทุกโอกาส โดยไม่มีข้อบกพร่อง

1.1.3 การจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ ดำเนินการได้อย่างสมพระเกียรติ

1.1.4 โครงการพระราชดำริได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ฯลฯ

2. นโยบายด้านการกำลังพล

2.1 ทบทวนระบบการบริหารจัดการกำลังพลของ ทร. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของ ทร. ให้ทันสมัย โดยมีเป้าหมายเพื่อได้รับทราบปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกำลังพล

2.2 ปรับปรุงกระบวนการจัดทำโครงการศึกษา อบรม และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักขีดสมรรถนะโดยมีเป้าหมาย

2.2.1 หลักสูตรต่าง ๆ ที่จะบรรจุในโครงการศึกษา สามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรตามหลักขีดสมรรถนะ ตามแนวทางที่กำหนด

2.2.2 กำลังพลระดับนายทหารสัญญาบัตรของ ทร. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักขีดสมรรถนะ

2.2.3 ปลูกฝัง และสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารให้กำลังพลทุกระดับ รวมทั้งนักเรียนในสถานศึกษาสังกัด ทร. ให้มีคุณธรรม จริยธรรม อุดมการณ์ ความรักชาติ และยึดมั่นตามค่านิยม ทร.โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กำลังพลทุกระดับของ ทร. มีอุดมการณ์ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรับผิดชอบเสียสละ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน ฯลฯ

3. นโยบายด้านกิจการพลเรือน

3.1 สนับสนุนการจัดโครงการและกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์รวมทั้งดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างเต็มความสามารถโดยมีเป้าหมาย

3.1.1 สถาบันพระมหากษัตริย์ได้รับการเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ

3.1.2 งานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและการสนองงานตามพระราชประสงค์อื่น ๆ สามารถดำเนินการเป็นไปด้วย ฯลฯ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือ

1. ประเภทกำลังพลของกองทัพเรือ กำลังพลนายทหารสัญญาบัตรของ กองทัพเรือ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือและ โรงเรียนนายเรือต่างประเทศ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “นายทหาร ก.”

1.2 นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “นายทหาร ป.”

1.3 นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะมาจากนายทหารประทวน ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “นายทหาร ข.”

2. แนวทางการย้ายบรรจุนายทหารสัญญาบัตร (กองทัพเรือ, 2550, หน้า 47-62)

2.1 กองทัพเรือได้กำหนดลักษณะและการปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปกครองบังคับบัญชา โดยให้หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการมีหน้าที่ควบคุมจำนวนกำลังพล และยอดกำลังพลประจำการ ในสายวิทยาการ พิจารณาเสนอแนะการย้ายบรรจุ ย้ายตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง การย้ายเปลี่ยนเหล่า การโอน การลด ควบคุมตรวจตราและให้คำแนะนำเกี่ยวกับกิจการในสายวิทยาการ พิจารณาให้การศึกษา ฝึก อบรม ตามหลักสูตรที่กำหนด และควบคุมดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกงานในสายวิทยาการ

2.2 กองทัพเรือกำหนดผู้มีอำนาจในการย้ายบรรจุนายทหารสัญญาบัตรไว้ดังนี้

2.2.1 การย้ายบรรจุในตำแหน่งอัตรา เรือตรี-เรือเอก ในสังกัด ซึ่งเป็นการย้ายบรรจุที่ตรงตามพรรค-เหล่า สายวิทยาการ ให้หัวหน้าหน่วยต้นสังกัดชั้นยศ พลเรือตรี ขึ้นไป เป็นผู้ออกคำสั่งย้ายบรรจุ โดยให้ประสานขอความเห็นชอบจากหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการด้วย ส่วนการย้ายบรรจุนายทหารสัญญาบัตรที่เหลือเป็นอำนาจของ ผู้บัญชาการทหารเรือโดยการพิจารณาเสนอของหน่วยต้นสังกัด หน่วยหัวหน้า สายวิทยาการ และกรมกำลังพลทหารเรือ

2.2.2 กองทัพเรือได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาย้ายเปิดตำแหน่งและพิจารณาองค์บุคคล (คยปอ. กองทัพเรือ) ทำหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองเกี่ยวกับการย้ายบรรจุในตำแหน่งหลักของนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ นาวาโท-นาวาเอกพิเศษ ให้ขึ้นครองตำแหน่งอัตรา นาวาเอก อัตรา นาวาเอกพิเศษ และพิจารณาองค์บุคคล โดยกำหนดหน้าที่ไว้ดังนี้

2.2.2.1 พิจารณากลั่นกรองเกี่ยวกับการย้ายเปิดตำแหน่งให้ผู้อื่นขึ้นครองตำแหน่งหลัก และพิจารณาองค์บุคคลที่จะบรรจุในตำแหน่งหลักที่เปิดและตำแหน่งที่ว่าง เฉพาะอัตรา นาวาเอกพิเศษ และอัตรา นาวาเอก โดยให้พิจารณาตามลำดับคือ ความเหมาะสม (ความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงความประพฤติ) ผลงาน มนุษยสัมพันธ์ อาวุโส และรุ่น

2.2.2.2 พิจารณาเตรียมองค์บุคคลระดับ นาวาโทขึ้นไปไว้สำหรับเป็นผู้นำกองทัพเรือในอนาคตโดยยึดถือตามความเหมาะสม (เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงความประพฤติ) ผลงาน มนุษยสัมพันธ์ อาวุโส และรุ่น

2.2.2.3 พิจารณาย้ายหมุนเวียนนายทหารสัญญาบัตร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การย้ายหมุนเวียนที่ กองทัพเรือกำหนด หรือตามที่ คณะกรรมการพิจารณาการย้ายเปิดตำแหน่งและพิจารณาองค์บุคคล (คยปอ.)กองทัพเรือจะพิจารณา

2.2.2.4 คณะกรรมการอาจพิจารณาให้ผู้ที่มีความสามารถสูง แต่มีอาวุโสและรุ่นต่ำ สามารถเลื่อนขึ้นครองตำแหน่งได้ประมาณร้อยละ 20 โดยไม่ต้องคำนึงถึงอาวุโสและรุ่น

3. หลักเกณฑ์การย้ายบรรจุนายทหารสัญญาบัตร

3.1 การย้ายบรรจุนายทหารสัญญาบัตร ต้องเป็นการย้ายบรรจุลงในตำแหน่งอัตราที่ตรงตามคุณวุฒิ ประเภท พรรค เหล่า และสายวิทยาการ หากไม่สามารถดำเนินการได้จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็น

3.2 การย้ายบรรจุนายทหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การย้ายหมุนเวียนนายทหารสัญญาบัตรที่ กองทัพเรือ กำหนด คือ จะต้องย้ายบรรจุผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวติดต่อกันเกิน 3 ปี และอยู่ในหน่วยเดียวกันติดต่อกันเกินกว่า 6 ปี หากไม่สามารถดำเนินการได้จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเป็นราย ๆ ไป

3.3 การย้ายบรรจุนายทหารสัญญาบัตรที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การขยายปีครองยศที่กองทัพเรือกำหนด

4. การประเมินค่ากำลังพลของกองทัพเรือ

4.1 การประเมินค่านายทหารสัญญาบัตรของกองทัพไทย กองทัพเรือ ได้กำหนดระบบการประเมินค่านายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือ (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2544) และได้นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ในการย้ายบรรจุ โดยมีหัวข้อประเมินจำนวน 15 หัวข้อ ใน 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1.1 กลุ่มลักษณะนิสัย และความประพฤติ ประกอบด้วย 5 ข้อย่อย คือ บุคลิกภาพและลักษณะทหาร วินัยทหาร ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้นำ และมนุษย์สัมพันธ์

4.1.2 กลุ่มความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย 5 ข้อย่อย คือ ความสามารถในการบริหารงาน สติปัญญา การปกครองบังคับบัญชา ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการสื่อสาร/ สั่งการ

4.1.3 กลุ่มการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ข้อย่อย คือ คุณภาพของงาน งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด การอุทิศตนให้กับการทำงาน ความรอบรู้ในหน้าที่ และ การตัดสินใจ

4.2 การประเมินผู้บริหารระดับสูงของกองทัพเรือ (คณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของกองทัพเรือ, 2546) การประเมินผู้บริหารระดับสูงของกองทัพเรือมีวัตถุประสงค์ เพื่อสรรหาผู้บริหารกองทัพเรือ ที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ของกำลังพลทั่วไป และเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจคัดเลือกผู้บริหารระดับสูง มีหัวข้อการประเมิน 4 กลุ่ม คือ

4.2.1 กลุ่มคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพและลักษณะทหารมารยาทสังคม สติปัญญา ความกล้าหาญ ความอดทน วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น พลังใจ

4.2.2 กลุ่มการปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วย การสื่อสารและการสั่งการ การทำงานเป็นทีม มนุษย์สัมพันธ์ วินัย

4.2.3 กลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ มีความรู้ในการทำงาน การริเริ่มและการปรับตัว การบริหารงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพของงาน ความประนีประนอม

4.2.4 กลุ่มคุณธรรม ประกอบด้วย จริยธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์/จงรักภักดี ความสุจริต

4.3 การประเมินขีดความสามารถ/ ขีดสมรรถนะ กองทัพเรือได้อนุมัติหลักการการจัดทำขีดความสามารถ/ขีดสมรถนะ (Competency) สำหรับใช้ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทัพเรือ ตั้งแต่ ปี 2549 และได้อนุมัติกำหนดระบบขีดความสามารถ/ขีดสมรรถนะของ กองทัพเรือ (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2555) ประกอบด้วยขีดความสามารถ/ขีดสมรรถนะหลัก (Core competency) จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ ความเป็นทหาร ความรู้ในสายวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ ความมุ่งมั่น และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) จำนวน 16 สมรรถนะ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ความถูกต้องของงาน ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การคิดวิเคราะห์ ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน การพัฒนาศักยภาพคน การสืบเสาะข้อมูล การบริหารความขัดแย้ง ศิลปะการจูงใจ จิตสำนึกในการให้บริการ การดำเนินการเชิงรุก

4.4 การประเมินเพื่อสรรหาผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นเป็นนายพลเรือ และ นาวาเอกพิเศษ (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2556) การประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาการเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตรขึ้นดำรงตำแหน่งในอัตราที่สูงขึ้น และเป็นการเตรียมผู้นำของกองทัพเรือ ในอนาคต โดยพิจารณาจากผู้ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของ

ผู้ร่วมงาน โดยการประเมินจะเป็นการประเมินเฉพาะนายทหาร ก. โดยมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารระดับสูง 6 ข้อ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรมเที่ยงตรง ความมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี ความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ และการตัดสินใจ โดยทำการประเมินในระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human resource management information supporting system: HRMISS) ของ กองทัพเรือ

5. แนวทางการรับราชการของนายทหารสัญญาบัตร (กองทัพเรือ, 2550 ก, หน้า 53-59) การกำหนดแนวทางการรับราชการ ได้พิจารณาตามหลักการ คือ การกำหนดให้ปฏิบัติงานตามสาขาอาชีพของแต่ละพรรค-เหล่า เพื่อสร้างเสริมความรู้และประสบการณ์ในระดับ ผู้ปฏิบัติให้เพียงพอ ที่จะก้าวไปสู่ระดับผู้บริหาร หรือผู้นำหน่วยได้ ทั้งในสายงานเดิม รวมทั้งการหมุนเวียนในสายงานอื่น เพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์และประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้นตามลำดับ ขั้นตอนของการเจริญเติบโตของตำแหน่ง ระดับและชั้นยศ ภายในขอบเขตที่กำหนด โดยจำนวนปีครองยศในแต่ละชั้นยศโดยสรุป คือ

5.1 นายทหาร ก. ทุกพรรค-เหล่า เมื่อสำเร็จการศึกษาและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้ว ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่แรกบรรจุ ชั้นยศ เรือตรีถึงระดับชั้นยศ เรือโท จะบรรจุในหน่วยกำลังรบ คือ กองเรือยุทธการ และ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน หลังจากนั้นในช่วงชั้นยศ เรือเอกขึ้นไป จึงจะมีการหมุนเวียน ไปบรรจุให้ปฏิบัติงานในหน่วย และสายงานต่างๆ ตามพรรค-เหล่าและอัตราต่อไป

5.2 นายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย การกำหนด พรรค-เหล่า และสายวิทยาการเมื่อแรกบรรจุ จะเป็นตัวบ่งชี้การเจริญเติบโต ตามแนวทางการรับราชการของ แต่ละพรรค-เหล่า ต่อไป

5.3 นายทหาร ข. หลักการกำหนดแนวทางการรับราชการเป็นไปในทำนองเดียวกัน แต่มีข้อจำกัดอยู่ที่ตำแหน่งอัตราที่จะเลื่อนยศสูงขึ้น ซึ่งมีจำนวนน้อย ดังนั้น การเลื่อนขึ้นดำรงยศในระดับ นาวาตรี หรือ นาวาโทจึงต้องใช้การสอบแข่งขัน

6. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือ

การพัฒนากำลังพลของกองทัพเรือ จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนากำลังพล (กองทัพเรือ, 2550 ข, หน้า 12-13) โดยมีวัตถุประสงค์เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ให้แก่กำลังพลของกองทัพเรือ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีการศึกษาทั้งในกองทัพเรือ นอกกองทัพเรือ และในต่างประเทศ สำหรับการศึกษาในกองทัพเรือ สามารถจำแนกการศึกษา เพื่อการพัฒนากำลังพลออกเป็น การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ตามชั้นยศ และการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ตามสาขาอาชีพ ดังนี้

6.1 การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ตามชั้นยศ

6.1.1 การศึกษาสำหรับนายทหารสัญญาบัตร

6.1.1.1 หลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ นาวาเอกขึ้นไป ทุกพรรค-เหล่า

6.1.1.2 หลักสูตรเสนาธิการทหารเรือ ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ นาวาตรี (นายทหาร ก. และนายทหารปริญญา ที่ได้รับการคัดเลือก)

6.1.1.3 หลักสูตรโรงเรียนนายทหารอาวุโส ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ นาวาโท (นายทหารปริญญา และ นายทหาร ข.)

6.1.1.4 หลักสูตรชั้นต้นพรรคนาวิน ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ เรือเอก (นายทหาร ก.พรรค นาวิน)

6.1.1.5 หลักสูตรชั้นต้นทั่วไป ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ เรือเอก-นาวาตรี (นายทหารปริญญา)

6.1.1.6 หลักสูตรเพิ่มวิชา ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ เรือโท-เรือเอก (นายทหาร ข.)

6.1.1.7 หลักสูตรนายช่างกลชั้นสูง ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ นาวาตรี-นาวาโท (นายทหาร ก.พรรค กลิน นายทหารปริญญา เหล่ายุทธโยธา)

6.1.1.8 หลักสูตรพรรคกลิน ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ เรือโท-เรือเอก (นายทหาร ก. พรรคกลิน)

6.1.1.9 หลักสูตรชั้นนายเรือนาวิกโยธิน ผู้เข้ารับการศึกษา นายทหาร ก และ นายทหาร ข ชั้นยศ เรือตรี-เรือเอก พรรคนาวิกโยธิน

6.1.1.10 หลักสูตรชั้นนายนาวานาวิกโยธิน ผู้เข้ารับการศึกษา นายทหาร ก. และ นายทหาร ข. ชั้นยศ เรือเอก-นาวาตรี พรรคนาวิกโยธิน

6.1.2 การศึกษาสำหรับนายทหารประทวน

6.1.2.1 หลักสูตรนักเรียนพันจ่า (นพจ.) ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ จ่าเอก ที่ผ่านการสอบเลื่อนฐานะเป็นพันจ่า เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ที่จะปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ของพันจ่า

6.1.2.2 หลักสูตรพันจ่านักเรียน (พจน.) ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ พันจ่าเอก ที่ผ่านการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอที่จะปฏิบัติราชการในหน้าที่ของนายทหารสัญญาบัตร

6.1.2.3 หลักสูตรอาชีพเลื่อนฐานะ จ่าเอก ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ จ่าเอก

6.1.2.4 หลักสูตรอาชีพเลื่อนฐานะ พันจ่าเอก ผู้เข้ารับการศึกษาชั้นยศ พันจ่าเอก

6.1.3 การศึกษาตามสาขาอาชีพเป็นการศึกษาอบรม ให้แก่กำลังพลตามสาขาอาชีพ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น หลักสูตรนายทหารสื่อสารของโรงเรียนสื่อสารทหารเรือ หลักสูตรต้นปืนของกองการฝึกกองเรือยุทธการ เป็นต้น

ข้อมูลทั่วไปหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (กองทัพเรือ, 2556)

หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (Royal Thai Marine Corps) เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ เป็นหน่วยที่จัดไว้ในส่วนของหน่วยกำลังรบ

ภารกิจ มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังฝ่ายนาวิกโยธิน อำนวยการฝึกหน่วยในบังคับบัญชาให้มีสมรรถภาพและอยู่ในฐานะพร้อมที่จะทำการรบได้ มีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

พันธกิจ

1. เตรียมกำลังให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ
2. ใช้กำลังอย่างมีประสิทธิภาพในการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในประเทศ การรักษาผลประโยชน์ของชาติ การพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน การช่วยเหลือประชาชน การธำรงไว้ซึ่งสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และการปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
3. พัฒนาระบบการบริหารงานให้ทันสมัยและเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

วิสัยทัศน์

“เป็นกำลังรบหลักของกองทัพเรือ ที่มีสมรรถนะสูง รองรับภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างรวดเร็ว ภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ”

ค่านิยม “RTMC” (Royal Thai Marines Corps) มีความหมาย ดังนี้

R Reliability: เป็นที่เชื่อถือได้ หมายถึง ทหารนาวิกโยธินจะสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสามารถเชื่อถือได้ในการปฏิบัติภารกิจด้วยความเต็มใจ และสมัครใจ ตามนโยบายและรวมถึงตามสายการบังคับบัญชา และยังหมายถึงการไว้วางใจได้ในความพยายามที่จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดอย่างต่อเนื่อง และในความพยายามทำหน้าที่เพื่อที่จะให้บรรลุมาตรฐานสูงสุดและเต็มประสิทธิภาพในการทำงาน

T Teamwork: การทำงานเป็นทีมหมายถึง เคารพรับฟังและร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันสื่อสารอย่างเปิดเผย มีภาวะผู้นำด้านบวกและการรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งการบูรณาการความคิดเป็นหนึ่งเดียวเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

M Moral: คุณธรรมหมายถึงการประพฤติที่รับรู้ได้ว่า สิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่เป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ยึดมั่นในคุณธรรมตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

C Courage: ความกล้าหาญ หมายถึงไม่เกรงกลัวในการเผชิญหน้าต่อภยันตรายที่จะเกิดในการปฏิบัติภารกิจ กล้าแสดงออกและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กล้ายอมรับคำวิจารณ์ที่มีเหตุผลและยอมรับข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และปรับปรุงที่จะเกิดขึ้น

การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนต่าง ๆ (ตามอัตราการจัดและยุทโธปกรณ์) ดังนี้

1. กองบัญชาการ มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

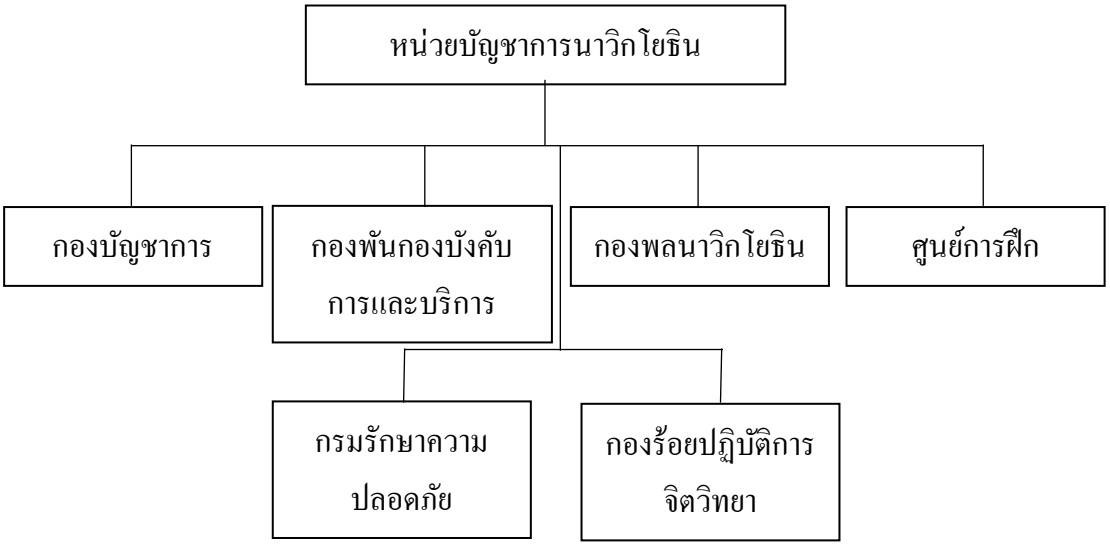
2. กองพลนาวิกโยธิน มีหน้าที่ทำลายกำลังข้าศึก เข้ายึดและควบคุมพื้นที่ ด้วยการปฏิบัติการยุทธสะเทินน้ำสะเทินบก การรบทางบกและการรบพิเศษ (อัตราการจัดและยุทโธปกรณ์ หมายเลข 22-11 อัตราแยกต่างหาก)

3. ศูนย์การฝึก มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมทหารนาวิกโยธิน ดำเนินการในการศึกษา วิจัย พัฒนาวิทยาการเกี่ยวกับการยุทธสะเทินน้ำสะเทินบก การรบทางบกและการรบพิเศษ ตลอดจนดำเนินการฝึกกำลังทดแทนและกำลังพลสำรองให้แก่หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 22110 อัตราแยกต่างหาก)

4. กรมรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่จัดเตรียมกำลัง ฝึกอบรม อำนวยการ และกำกับดูแลการดำเนินการป้องกันและรักษาความปลอดภัยพื้นที่ฐานที่ตั้งหน่วยทหารปกติของกองทัพเรือภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาพื้นที่ฐานที่ตั้งหน่วยทหารนั้น ๆ (อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 22110 และอัตราการจัด และยุทโธปกรณ์ หมายเลข 22-105 อัตราแยกต่างหาก)

5. กองพันกองบังคับการและบริการ มีหน้าที่ดำเนินการทางธุรการ การส่งกำลัง การขนส่ง การสื่อสาร การบริการที่พัก สาธารณูปโภค และการบริการอื่น ๆ ให้แก่ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

6. กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา มีหน้าที่ปฏิบัติการจิตวิทยา และรณรงค์ด้านการปฏิบัติการทางจิตวิทยาเป็นส่วนรวมของกองทัพเรือ เพื่อสนับสนุนมาตรการ การรักษาความมั่นคงและการปฏิบัติการรบ (อัตราการจัดและยุทโธปกรณ์ หมายเลข 22-125 อัตราแยกต่างหาก)



ภาพที่ 2-3 ผังการจัดหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

การจัดกำลังจากหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินไปปฏิบัติภารกิจในการป้องกันประเทศ และการรักษาความสงบเรียบร้อย สรุปได้ดังนี้ (กองยุทธการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน, 2548)

1. การจัดกำลังเป็นกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และ ตราด ปฏิบัติภารกิจป้องกันชายแดนด้านจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด

2. การจัดกำลังเป็นหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินกองทัพเรือ และหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้ ปฏิบัติภารกิจการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. การจัดกำลังกองร้อยป้องกันหน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำแม่น้ำโขง ปฏิบัติภารกิจป้องกันชายแดน ตามลำแม่น้ำโขง (ด้านจังหวัดเชียงราย เลย บึงกาฬ หนองคาย นครพนมมุกดาหาร และ จังหวัดอุบล)

สรุป หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ จัดอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการทางทหารซึ่งกำลังพลทุกนายจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core competency) 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นทหาร ความรู้ในสายวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ ความมุ่งมั่น มีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) 5 ประการ ได้แก่ การมองภาพองค์รวม การคิดวิเคราะห์ การบริหารความขัดแย้ง การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ และ ความมั่นใจในตนเอง ซึ่งผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้ให้ความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะด้านสมรรถนะของกำลังพล ทั้งนี้เพื่อให้กำลังพลทหารนาวิกโยธินมีความพร้อมที่จะปฏิบัติการทางทหารได้ทุกรูปแบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมภพ เขียวชอุ่ม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง

วรางค์ศิริ ทรงศิล (2550, หน้า 84-85) ได้ศึกษาการกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดขีดความสามารถหลัก (Core competency)และขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Managerial competency) ของบุคลากรในองค์การ เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาที่ได้คือ ขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Employee core competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มีความจำเป็นมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 6 รายการ ตามลำดับ ดังนี้ 1. การมีสำนึกของความรับผิดชอบ 2. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. การมุ่งสู่ผลสำเร็จ 4. ความรับผิดชอบต่อสังคม 5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย คือ การทำงานเป็นทีม

ชลิดา คงเมือง (2548) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยสรุปได้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ตามองค์ประกอบหลัก 3 ด้านมีดังต่อไปนี้ 1. สมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ ความรอบรู้ในงานที่ทำความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและความสามารถในการบริหารจัดการ 2. สมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การบริหารการเปลี่ยนแปลงทักษะในกระบวนการคิดวิเคราะห์ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านภาษาอังกฤษ 3. สมรรถนะด้านพฤติกรรม ได้แก่ มุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จรักการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การกล้ายืนหยัดและแสดงออก การมีส่วนร่วมกับองค์การ การยืดหยุ่นอดทนต่อความกดดัน ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม

ภาณุพงศ์ สุวัณณสส์, พันเอก (2551, หน้า 199-200) ได้ศึกษาตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจาก หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โดย ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ และหลักการบริหารจัดการของกองทัพบกที่มีส่วนเพิ่มสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ผลการวิจัย พบว่า ระดับ

ความเห็นด้วยต่อสมรรถนะในภาพรวมของผู้สำเร็จการศึกษา จากหลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ในภาพรวม มีระดับ ความเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.599 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ระดับความเห็นด้วยอันดับที่หนึ่งคือ สมรรถนะด้านความจงรักภักดี รองลงมาคือ ด้าน ความรับผิดชอบ คุณลักษณะผู้นำทหาร การวางแผน การมีวิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ การคิดวิเคราะห์ การประสานงาน การบริหารจัดการ การตกลงใจและความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และด้านความรู้เป็นอันดับสุดท้าย

อภินันท์ แจ่มแจ้ง, พันเอก (2553, หน้า 73-75) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้ สมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน 21 สมรรถนะ และ 50 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ จำนวน 6 สมรรถนะ 17 ตัวชี้วัด แยกเป็น สมรรถนะการรักษาวินัย จำนวน 3 ตัวชี้วัด สมรรถนะการปฏิบัติตน จำนวน 5 ตัวชี้วัด สมรรถนะมนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 3 ตัวชี้วัด สมรรถนะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะการตรงต่อเวลา จำนวน 1 ตัวชี้วัด สมรรถนะความสุจริต จำนวน 3 ตัวชี้วัด ด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 3 สมรรถนะ 9 ตัวชี้วัด แยกเป็น สมรรถนะลักษณะทหาร/ ผู้นำ จำนวน 5 ตัวชี้วัด สมรรถนะการพัฒนาตนเอง จำนวน 1 ตัวชี้วัด สมรรถนะความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 3 ตัวชี้วัด ด้านพฤติกรรมในการทำงาน จำนวน 7 สมรรถนะ 16 ตัวชี้วัด แยกเป็น สมรรถนะความรับผิดชอบ จำนวน 3 ตัวชี้วัด สมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะความอุตสาหะและความกระตือรือร้น จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะการประสานงาน จำนวน 3 ตัวชี้วัด สมรรถนะความคิดริเริ่ม จำนวน 1 ตัวชี้วัด สมรรถนะการตัดสินใจ จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะการประสานงาน จำนวน 3 ตัวชี้วัด ด้านผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 สมรรถนะ 8 ตัวชี้วัด แยกเป็น สมรรถนะปริมาณผลงาน จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะคุณภาพของผลงาน จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะความทันเวลา จำนวน 2 ตัวชี้วัด สมรรถนะความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร จำนวน 1 ตัวชี้วัด สมรรถนะผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ จำนวน 1 ตัว และการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าทางสถิติตามที่ผู้วิจัยได้กำหนด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเลือกในระดับ “มากที่สุด” จำนวนมากที่สุด จำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ มีการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียมทหาร เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จนได้รับการยอมรับนับถือ กล้ารับผิดในการกระทำของตน มีความรู้ ความชำนาญงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ประสิทธิภาพในการสร้างผลงานตามภารกิจ โดยให้มีการสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

จากงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่าสมรรถนะหลักของแต่ละอาชีพแต่ละองค์การไม่แตกต่างกันมากถึงแม้ว่าจะเรียกชื่อแตกต่างกัน แต่นิยามความหมายมีความใกล้เคียงกัน เช่น การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่น/ ความมุ่งผลสัมฤทธิ์/ การมุ่งสู่ผลสำเร็จ ความรู้ เป็นต้น

ตารางที่ 2-3 สรุปสมรรถนะหลัก

ผู้วิจัย	เรื่องที่ศึกษา	สมรรถนะ
สมภพ เขียวชอุ่ม	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมการศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	1. การทำงานเป็นทีม 2. การบริการที่ดี 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. การพัฒนาตนเอง
วรางค์ศิริ ทรงศิล	การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด	1. การมีสำนึกของความรับผิดชอบ 2. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. การมุ่งสู่ผลสำเร็จ 4. ความรับผิดชอบต่อสังคม 5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6. การทำงานเป็นทีม
ชลิดา คงเมือง	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่	1. ความรอบรู้ในงานที่ทำ 2. การทำงานเป็นทีม 3. การคิดวิเคราะห์ 4.การสื่อสาร 5.ความมุ่งมั่น
ภาณุพงศ์ สุวัณณสส์	สมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจาก หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก	สมรรถนะฝ่ายเสนาธิการ 1. การ ประสานงาน 2. การวางแผน สมรรถนะผู้บังคับหน่วย 1. การตกลงใจ 2. คุณลักษณะผู้นำทหาร 3. คุณธรรม จริยธรรม 4. การมุ่งความสำเร็จของภารกิจ

กรกช จันทร์สุคนธ์ (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านเจตคติ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านความรู้

2. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน และการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และ สมรรถนะด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม สมรรถนะด้านความรู้ และ สมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงอุมา โสภา (2551) ได้ศึกษา ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามพบว่าประชาชนที่มี เพศ อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของบุคคล

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์, ฉันทนา จันทร์บรรจง, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์, และอนุชา กอนพ่วง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ผลการสำรวจสมรรถนะที่ต้องการด้านการทำงานเป็นทีม และวิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมที่บุคลากรทางการศึกษาต้องการ ประกอบด้วย 5 มิติ และมีรายละเอียดสมรรถนะแต่ละด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า การเข้าใจบทบาทหน้าที่และการยอมรับปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้มีความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และการเข้าใจเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม บุคลากรทางการศึกษาก็เห็นว่ามีความจำเป็นในการทำงานเป็นทีมมาก

2. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ พบว่า การรับฟังสมาชิกในการถามข้อสงสัยในทุกประเด็นมีความจำเป็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และการแจ้งข้อมูลให้ทราบอย่างเปิดเผยชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนอภิปรายปัญหาได้อย่างอิสระในการหาข้อยุติ ก็มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานกับสมาชิกคนอื่นๆ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการทำงาน ก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานเป็นทีม

4. การไว้เนื้อเชื่อใจ พบว่ามีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และพบว่าการยอมรับฟังคำชี้แนะจากสมาชิกภายในทีมด้วยความเต็มใจ มีความจำเป็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อีกทั้งการเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการทำงาน และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีม

5. การยอมรับนับถือ พบว่าสมรรถนะการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การยอมรับความสามารถของสมาชิกภายในทีมด้วยความจริงใจ และมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความจำเป็นในการทำงานเป็นทีมมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

สรุป ผลการวิจัยสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาควรประกอบด้วย 1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3. การมีส่วนร่วม 4. การไว้เนื้อเชื่อใจ 5. การยอมรับนับถือ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตาม ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ และ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพเรือ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกำลังพลนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จากการตรวจสอบยอดกำลังพลจากบัญชีบรรจุอัตรากำลังพลประจำปี 2557 มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 1,316 นาย

ตารางที่ 3-1 บัญชีบรรจุอัตรานายทหารสัญญาบัตร ของหน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (กองกำลังพล หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน, 2557)

หน่วย	จำนวน
กองบัญชาการ	170
กองพลนาวิกโยธิน	767

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

หน่วย	จำนวน
ศูนย์การฝึก	176
กรมรักษาความปลอดภัย	158
กองพันกองบังคับการและบริการ	29
กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา	16
รวม	1316

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จากหน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 307 คน โดยการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1970, pp. 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5%

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมรับได้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 1,316 นาย

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5%

แทนค่า

$$n = \frac{1316}{1 + \{1316 \times (.05)^2\}}$$

n = 307 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของนายทหารสัญญาบัตรจากหน่วยขึ้นตรง หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 307 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แบบเป็นสัดส่วน โดยการกำหนดสัดส่วน (โควตา) ให้แต่ละกลุ่มของหน่วยขึ้นตรง หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ตามสูตรดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนนายทหารสัญญาบัตรของแต่ละหน่วยขึ้นตรง/ จำนวนจำนวนนายทหารสัญญาบัตรทั้งหมด

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนายทหารสัญญาบัตรจำแนกตามการบรรจุในหน่วยขึ้นตรง หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

หน่วย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองบัญชาการ	170	40
กองพลนาวิกโยธิน	767	178
ศูนย์การฝึก	176	41
กรมรักษาความปลอดภัย	158	37
กองพันกองบังคับการและบริการ	29	7
กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา	16	4
รวม	1316	307

หลังจากนั้นจึงนำกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในตารางที่ 4-2 มาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับสลากรายชื่อ แล้วทำการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงเกี่ยวกับ ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะหลัก

1. ความเป็นทหาร
2. ความรู้ในสายวิชาชีพ
3. คุณธรรม จริยธรรม
4. การทำงานเป็นทีม
5. ความมุ่งมั่น

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดเชิงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความคิดเห็น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ และตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ถ้อยคำ สำนวน ความชัดเจนของคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นาวาเอก พิชิต วาดวารี รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

3.3 นาวาเอก วิทวัส ศุภกาญจน์ ผู้อำนวยการกองกำลังพล หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับนายทหารสัญญาบัตรที่ทำงานอยู่ในหน่วยบัญชาการต่อสู้

อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยภาพรวมเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บัญชาการศูนย์การฝึก เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผู้บัญชาการศูนย์การฝึก ผู้บัญชาการกองพลนาวิกโยธิน ผู้บังคับการกรมรักษาความปลอดภัย ผู้บังคับกองพันกองบังคับการและบริการ และผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา เพื่อขอความร่วมมือในการแจกจ่ายแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายทหารสัญญาบัตรในสังกัด

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามเพื่อสอบถามนายทหารสัญญาบัตรของหน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนด จำนวน 307 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 307 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ โดยมีนายทหารกำลังพลของหน่วยดำเนินการแจกจ่าย เก็บรวบรวม และอำนวยความสะดวกในการให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ของนายทหารสัญญาบัตรที่รับราชการในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ได้แก่ ความเป็นทหาร ความรู้ในสายอาชีพ คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ

ความมุ่งมั่น สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4. ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ ประเภทนายทหาร และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย อ้างอิงจากคู่มือการทำปัญหาพิเศษสำหรับนิสิตหลักสูตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2556 ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (criterion reference) กรณีแบ่งเป็น 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปลผล โดยมีวิธีการ ดังนั้น

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง สมรรถนะของกำลังพลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 เห็นด้วยมาก หมายถึง สมรรถนะของกำลังพลมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง สมรรถนะของกำลังพลปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 เห็นด้วยน้อย หมายถึง สมรรถนะของกำลังพลน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง สมรรถนะของกำลังพลน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือและ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตามตัวแปรอิสระประกอบด้วย ประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนายทหาร สัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินกองทัพเรือ จำนวน 307 นาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเป็นทหาร 2) ด้านความรู้ในสายอาชีพ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความมุ่งมั่น

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของนายทหารสัญญาบัตร

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
ประเภทนายทหาร			
	1. นายทหาร ก.	67	21.82
	2. นายทหาร ข.	240	78.18
ตำแหน่งหน้าที่			
	1. ผู้บังคับหน่วย	69	22.47
	2. ฝ่ายอำนวยการ	174	56.68
	3. เจ้าหน้าที่ธุรการ/ ปฏิบัติงานทั่วไป	64	20.85

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา			
	1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	165	53.75
	2. ระดับปริญญาตรี	130	42.34
	3. ปริญญาโทและ สูงกว่า	12	3.91
ประสบการณ์การทำงาน			
	1. น้อยกว่า 10 ปี	11	3.58
	2. ตั้งแต่ 11-20 ปี	63	20.52
	3. ตั้งแต่ 21-30 ปี	77	25.08
	4. ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	156	50.82
	รวม	307	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษา พบว่า

ประเภทนายทหาร พบว่านายทหารสัญญาบัตรส่วนใหญ่เป็นประเภทนายทหาร ข. คิดเป็นร้อยละ 78.18 และเป็นประเภทนายทหาร ก. คิดเป็นร้อยละ 21.82

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่านายทหารสัญญาบัตรส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 56.68 รองลงมา มีตำแหน่งหน้าที่ผู้บังคับหน่วย คิดเป็นร้อยละ 22.47 และน้อยที่สุด ตำแหน่งหน้าที่ เจ้าหน้าที่ธุรการ/ ปฏิบัติงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20.85

วุฒิการศึกษา พบว่านายทหารสัญญาบัตร ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมามีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.34 และน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 3.91

ประสบการณ์การทำงาน พบว่านายทหารสัญญาบัตรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.82 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.08 มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.52 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.58

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านความเป็นทหาร

ด้านความเป็นทหาร	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
1. กำลังพลในหน่วยงานมีบุคลิกภาพและลักษณะทหารที่ดี มีกริยาท่าทางองอาจ ผึ่งผาย น่าเลื่อมใสเมื่อบุคคลอื่นพบเห็น	61 (19.87)	184 (59.93)	60 (19.54)	2 (0.65)	-	3.99	0.65	มาก	7
2. กำลังพลในหน่วยงานมีความเข้มแข็ง ทั้งร่างกายและจิตใจ อดทนต่อความยากลำบากจากการปฏิบัติงาน	69 (22.48)	180 (58.63)	55 (17.92)	3 (0.98)	-	4.03	0.67	มาก	6
3. กำลังพลในหน่วยงานมีวินัย ปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียมทหารและกฎระเบียบของทหารอย่างเคร่งครัด	70 (22.80)	186 (60.59)	47 (15.13)	3 (0.98)	1 (0.33)	4.05	0.67	มาก	5
4. กำลังพลในหน่วยงานมีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมและรู้จักกาลเทศะ	37 (12.05)	211 (68.73)	57 (18.57)	2 (0.65)	-	3.92	0.57	มาก	9

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านความเป็นทหาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
5. กำลังพลในหน่วยงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	125 (40.72)	145 (47.23)	36 (11.73)	1 (0.33)	-	4.28	0.68	มากที่สุด	2
6. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในหน่วยงานเข้มงวด กวดขันผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีระเบียบวินัย อยู่เสมอ	86 (28.01)	172 (56.03)	46 (14.98)	3 (0.98)	-	4.11	0.68	มาก	3
7. กำลังพลในหน่วยงานมีความกล้าที่จะเผชิญกับอันตรายทั้งจากการรบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ	82 (26.71)	168 (54.72)	49 (15.96)	8 (2.61)	-	4.06	0.73	มาก	4
8. กำลังพลในหน่วยงานกล้าที่จะยอมรับผิดในความผิดของตนเอง	67 (21.82)	161 (52.44)	73 (23.78)	6 (1.95)	-	3.94	0.73	มาก	8
9. กำลังพลในหน่วยงานมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และพร้อมที่จะปกป้องเทิดทูน สถาบันดังกล่าว	240 (78.18)	54 (17.59)	10 (3.26)	3 (0.98)	-	4.73	0.57	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.12	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความเป็นทหาร พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยภาพรวมด้านความเป็นทหารอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, SD = 0.49) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ดังนี้

กำลังพลในหน่วยงานมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และพร้อมที่จะปกป้อง เทิดทูน สถาบันดังกล่าว นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, SD = 0.57) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 1

กำลังพลในหน่วยงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, SD = 0.68) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในหน่วยงาน เข้มงวด กวดขันผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีระเบียบวินัยอยู่เสมอนายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, SD = 0.68) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3

กำลังพลในหน่วยงานมีความกล้าที่จะเผชิญกับอันตรายทั้งจากการรบหรือการปฏิบัติงานอื่นๆ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, SD = 0.73) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 4

กำลังพลในหน่วยงานมีวินัย ปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียมทหาร และกฎระเบียบของทหาร อย่างเคร่งครัด นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, SD = 0.67) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 5

กำลังพลในหน่วยงานมีความเข้มแข็ง ทั้งร่างกายและจิตใจ อดทนต่อความยากลำบากจากการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ =4.03 ,SD=0.67) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 6

กำลังพลในหน่วยงานมีบุคลิกภาพและลักษณะทหารที่ดี มีกริยาท่าทาง องอาจ ผึ่งผาย น่าเลื่อมใส เมื่อบุคคลอื่นพบเห็น นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.65) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 7

กำลังพลในหน่วยงานกล้าที่จะยอมรับผิดในความผิดของตนเองนายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.73) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 8

กำลังพลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคม และ รู้จัก กาลเทศะ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, SD = 0.57) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 9

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร ต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านความรู้ในสายอาชีพ

ด้านความรู้ในสายอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
1. กำลังพลในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือขั้นตอนการทำงาน อย่างชัดเจน	49 (15.96)	200 (65.15)	54 (17.59)	4 (1.30)	-	3.96	0.62	มาก	1
2. กำลังพลในหน่วยงานมีการติดตามความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาด้านต่าง ๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ	33 (10.75)	159 (51.79)	108 (35.18)	7 (2.28)	-	3.71	0.68	มาก	4
3. กำลังพลในหน่วยงานแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ	23 (7.49)	159 (51.79)	115 (37.46)	10 (3.26)	-	3.64	0.67	มาก	5
4. กำลังพลในหน่วยงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ มาปฏิบัติงานจนเกิดผลดีต่อหน่วย	35 (11.40)	183 (59.61)	83 (27.04)	5 (1.63)	1 (0.33)	3.80	0.66	มาก	2
5. กำลังพลในหน่วยงานได้มีการนำความรู้ที่มีมาแบ่งปัน หรือถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นอยู่เสมอ	38 (12.38)	165 (53.75)	94 (30.62)	9 (2.93)	1 (0.33)	3.75	0.72	มาก	3
ภาพรวม						3.77	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความรู้ในสายอาชีพ โดยภาพรวมพบว่า ด้านความรู้ในสายอาชีพ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, SD = 0.55) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ดังนี้

กำลังพลในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือขั้นตอนการทำงาน อย่าง ชัดเจน นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.62) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 1

กำลังพลในหน่วยงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ มาปฏิบัติงานจนเกิดผลดีต่อหน่วย นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, SD = 0.66) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 2

กำลังพลในหน่วยงานได้มีการนำความรู้ที่มี มาแบ่งปัน หรือถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นอยู่เสมอ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, SD = 0.72) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3

กำลังพลในหน่วยงานมีการติดตามความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาด้านต่าง ๆ ในหน่วยงานอยู่ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, SD = 0.68) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 4

กำลังพลในหน่วยงานแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, SD = 0.67) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
1. กำลังพลในหน่วยงานดำรงตนอยู่ในกฎเกณฑ์	62 (20.20)	191 (62.21)	50 (16.29)	4 (1.30)	-	4.01	0.65	มาก	2

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องทั้งในสังคมและการปฏิบัติหน้าที่									
2. กำลังพลในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง	65 (21.17)	163 (53.09)	63 (20.52)	14 (4.56)	2 (0.65)	3.90	0.81	มาก	4
3. กำลังพลในหน่วยงานพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ให้ความเป็นธรรม	102 (33.22)	148 (48.21)	52 (16.94)	4 (1.30)	1 (0.33)	4.13	0.75	มาก	1
4. กำลังพลในหน่วยงานยึดมั่นและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ไม่มีการทุจริต และ เสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่สร้างภาพ	70 (22.80)	171 (55.70)	57 (18.57)	8 (2.61)	1 (0.33)	3.99	0.74	มาก	3
ภาพรวม						4.00	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.61) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ดังนี้

กำลังพลในหน่วยงานพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ให้ความเป็นธรรม พบว่า นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, SD = 0.75) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 1

กำลังพลในหน่วยงานดำรงตนอยู่ในกฎเกณฑ์ และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องทั้งในสังคมและการปฏิบัติหน้าที่พบว่า นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.65) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 2

กำลังพลในหน่วยงานยึดมั่นและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ไม่มีการทุจริต และ เสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่สร้างภาพ พบว่า นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.74) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3

กำลังพลในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง พบว่า นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, SD = 0.81) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
1. กำลังพลในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ได้ผลดีเยี่ยม	103 (33.55)	171 (55.70)	32 (10.42)	1 (0.33)	-	4.22	0.64	มากที่สุด	1
2. กำลังพลในหน่วยงานให้ความร่วมมือทำงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	80 (26.06)	179 (58.31)	46 (14.98)	2 (0.65)	-	4.10	0.65	มาก	2

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
3. กำลังพลในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยอมรับ ข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น	52 (16.94)	186 (60.59)	65 (21.17)	4 (1.30)	-	3.93	0.66	มาก	5
4. กำลังพลในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	75 (24.43)	192 (62.54)	35 (11.40)	5 (1.63)	-	4.10	0.64	มาก	3
5. กำลังพลในหน่วยงานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้ร่วมงานอื่น ในโอกาสที่เหมาะสม	61 (19.87)	200 (65.15)	40 (13.03)	6 (1.95)	-	4.03	0.64	มาก	4
ภาพรวม						4.08	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, SD = 0.52) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ดังนี้

กำลังพลในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ได้ผลดีเยี่ยม นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.64) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 1

กำลังพลในหน่วยงานให้ความร่วมมือทำงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกอย่างสม่ำเสมอ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.65) โดยมีความคิดเห็น

เป็นอันดับที่ 2

กำลังพลในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน ซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.64) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3

กำลังพลในหน่วยงานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้ร่วมงานอื่น ในโอกาสที่เหมาะสม นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.64) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 4

กำลังพลในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยอมรับข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, SD = 0.66) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ด้านความมุ่งมั่น

ด้านความมุ่งมั่น	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
1. กำลังพลในหน่วยงานมีความพยายาม และทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงเวลา	93 (30.29)	180 (58.63)	30 (9.77)	4 (1.30)	-	4.18	0.65	มาก	1
2. กำลังพลในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ภายใต้ความกดดันด้านต่าง ๆ	79 (25.73)	180 (58.63)	47 (15.31)	1 (0.33)	-	4.10	0.64	มาก	2

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านความมุ่งมั่น	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)				
3. กำลังพลในหน่วยงานมีพลังใจ ไม่คลอนแคลนจากปัญหา อุปสรรคที่บั่นทอนจนทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	51 (16.61)	199 (64.82)	51 (16.61)	6 (1.95)	-	3.96	0.64	มาก	3
4. กำลังพลในหน่วยงานกระทำการใด ๆ โดยมีเหตุผลตลอดเวลา	42 (13.68)	197 (64.17)	64 (20.85)	4 (1.30)	-	3.90	0.62	มาก	4
ภาพรวม						4.04	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความมุ่งมั่น โดยภาพรวมพบว่า ด้านความมุ่งมั่น นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.52) เมื่อจำแนกตามรายข้อได้ดังนี้

กำลังพลในหน่วยงานมีความพยายาม และทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงเวลา นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.65) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 1

กำลังพลในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ภายใต้ความกดดันด้านต่าง ๆ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.64) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 2

กำลังพลในหน่วยงานมีพลังใจ ไม่คลอนแคลน จากปัญหา อุปสรรค ที่บั่นทอนจนทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.64) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3

กำลังพลในหน่วยงานกระทำการใด ๆ โดยมีเหตุผลตลอดเวลา นายทหารสัญญาบัตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, SD = 0.62) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ	$\overline{X}$	**SD**	**แปลผล**	**อันดับ**
ความเป็นทหาร	4.12	0.49	มาก	1
ความรู้ในสายอาชีพ	3.77	0.55	มาก	5
คุณธรรม จริยธรรม	4.00	0.61	มาก	4
การทำงานเป็นทีม	4.08	0.52	มาก	2
ความมุ่งมั่น	4.04	0.52	มาก	3
ภาพรวม	4.00	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยภาพรวมพบว่า นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.45) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือด้านความเป็นทหารอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, SD = 0.49) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, SD = 0.52) ด้านความมุ่งมั่นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.52) ด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.61) ตามลำดับ และด้านความรู้ในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, SD = 0.55) แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นายทหารสัญญาบัตรที่มีประเภทนายทหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประเภทนายทหาร

ประเภทนายทหาร	N	$\overline{X}$	SD	t	Sig.
นายทหาร ก.	67	4.11	0.46	2.187	0.030
นายทหาร ข.	240	3.97	0.45		

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบประเภทนายทหารกับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้วยสถิติ t-test พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.030 แสดงว่านายทหารสัญญาบัตรที่มีประเภทนายทหารต่างกัน (t = 2.187, Sig. = 0.030) มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 2 นายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	$\overline{X}$	SD
ผู้บังคับหน่วย	4.06	0.42
ฝ่ายอำนวยการ	3.97	0.48
เจ้าหน้าที่ธุรการ/ ปฏิบัติงานทั่วไป	4.02	0.40

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าตำแหน่งหน้าที่บังคับหน่วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.06,

SD = 0.42) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ธุรการ/ปฏิบัติงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ =4.00, SD = 0.45) และน้อยที่สุดมีตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.48)

ตารางที่ 4-10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	1.027	.359
ภายในกลุ่ม	304	62.10	0.20		
รวม	306	62.52			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน (F = 1.027, Sig. = 0.359) มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 นายทหารสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.98	0.45
ระดับปริญญาตรี	4.02	0.47
ปริญญาโทและ สูงกว่า	4.07	0.25

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.25) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.02, SD = 0.47) และน้อยที่สุดมี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.45)

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig.**
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.08	0.372	0.690
ภายในกลุ่ม	304	62.37	0.21		
รวม	306	62.52			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน (F = 0.3721, Sig = 0.690) มีความคิดเห็นต่อต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 นายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของ กำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	SD
น้อยกว่า 10 ปี	3.96	0.50
ตั้งแต่ 11-20 ปี	4.16	0.43
ตั้งแต่ 21-30 ปี	4.02	0.38
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	3.93	0.48

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-20 ปีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16, SD = 0 .43) รองลงมาตั้งแต่ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.02, SD = 0.38) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.50) และน้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.93, SD = 0.48)

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.26	0.75	3.79	0.011
ภายในกลุ่ม	303	60.26	0.20		
รวม	306	62.52			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์

การทำงานต่างกัน (F = 3.79, Sig. = 0.011) มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมุติฐานการวิจัย โดยทำการจับรายคู่แบบ LSD ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ความคิดเห็นสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		**น้อยกว่า 10 ปี**	**ตั้งแต่ 11-20 ปี**	**ตั้งแต่ 21-30 ปี**	**ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป**
	$\overline{X}$	**3.96**	**4.16**	**4.02**	**3.93**
น้อยกว่า 10 ปี	3.96	-	-	-	-
ตั้งแต่ 11-20 ปี	4.16		-	-	.22231*
ตั้งแต่ 21-30 ปี	4.02			-	-
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	3.93				-

จากตารางที่ 4-15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มากกว่านายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณการทำงาน ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	**ผลการทดสอบสมมติฐาน**
นายทหารสัญญาบัตรที่มีประเภทนายทหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
นายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
นายทหารสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
นายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของ กำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นผลมาจากการที่กองทัพเรือได้จัดทำสมรรถนะของกำลังพลเพื่อใช้ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based) และยึดหลักผลการปฏิบัติงาน (Performance based ซึ่งกองทัพเรือได้กำหนดสมรรถนะของกำลังพลไว้ 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นทหาร ด้านความรู้ในสายอาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความมุ่งมั่น และได้เริ่มดำเนินการประเมินสมรรถนะกำลังพลมาตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2553 เป็นต้นมา แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่ากำลังพลของกองทัพเรือบางส่วนยัง ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะ ระบบการประเมินสมรรถนะยังไม่มีความเหมาะสม ตลอดจนผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับระบบสมรรถนะเท่าที่ควร และไม่ได้นำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับใช้ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการดำเนินการด้านสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือให้สนองตอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยและยุทธศาสตร์การปรับลดกำลังพลภาครัฐให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ค่านิยมและ วิสัยทัศน์ ของ กองทัพเรือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตามประเภทนายทหาร ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 307 นาย โดยใช้สูตรของ Yamane (1970, pp. 580-581) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test และ One-way ANOVA หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผลการศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่าโดยทั่วไปกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนายทหารสัญญาบัตรประเภทนายทหาร ข. มีตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายอำนวยการมากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป มากที่สุด

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความเป็นทหาร อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านความมุ่งมั่นอยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านความรู้ในสายอาชีพ นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณารายละเอียดด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านความเป็นทหาร กำลังพลในหน่วยงานมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ พร้อมที่จะปกป้อง เทิดทูน สถาบันดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และกำลังพลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคม รู้จัก กาลเทศะ อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย ด้านความรู้ในสายอาชีพ กำลังพลในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก และกำลังพลในหน่วยงานแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย ด้านคุณธรรม จริยธรรม กำลังพลในหน่วยงานพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ให้ความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก และกำลังพลในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย ด้านการทำงานเป็นทีม กำลังพลในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ได้ผลดีเยี่ยม อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และกำลังพลในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยอมรับข้อโต้แย้ง

ของบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย ด้านความมุ่งมั่น กำลังพลในหน่วยงานมีความพยายาม ทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงเวลา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก และกำลังพลในหน่วยงานกระทำการใด ๆ โดยมีเหตุผล อยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากแต่เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ประเภทนายทหาร และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนนายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ และ วุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ

จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ อยู่ในระดับมากนั้นเป็นผลมาจากกองทัพเรือมีระเบียบปฏิบัติประจำที่กำหนดให้ หน่วยต่าง ๆ ต้องอบรมชี้แจง และปลูกฝังค่านิยม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ในการแถวตรวจยอดบัญชีพลประจำวัน เพื่อให้กำลังพลนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตน และ ปฏิบัติงาน (กองทัพเรือ, 2492) และหากมีกำลังพลกระทำความผิด ก็มีบทลงโทษที่ชัดเจน (กองทัพเรือ, 2491 ข) นอกจากนั้น กองทัพเรือมีระบบการประเมินกำลังพลอยู่หลายรูปแบบ เช่นการประเมินค่านายทหารสัญญาบัตร ที่นำผลไปใช้ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี และเป็นข้อมูลประกอบการย้ายบรรจุ (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2544) การประเมินผู้บริหารระดับสูง เพื่อสรรหาระดับผู้บริหาร (คณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของกองทัพเรือ, 2546) และการประเมินสมรรถนะกำลังพล (กรมกำลังพลทหารเรือ, 2555) ทำให้กำลังพลของกองทัพเรือต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กำลังพลของกองทัพเรือมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดสมรรถนะรายด้านดังนี้

1.1 สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความเป็นทหาร พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความเป็นทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กำลังพลในหน่วยงานมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา

พระมหากษัตริย์ และพร้อมที่จะปกป้อง เทิดทูน สถาบันดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุดและเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุพงศ์ สุวัณณุสส์ (2551, หน้า 199-200) ที่ได้ศึกษาตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเสนาธิการทหารบก พบว่า สมรรถนะที่ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเสนาธิการทหารบก มีความเห็นเป็นอันดับที่หนึ่งคือ สมรรถนะด้านความจงรักภักดี ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นว่า กำลังพลในหน่วยงานมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และพร้อมที่จะปกป้อง เทิดทูน สถาบันดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับแรก เป็นผลมาจากพื้นฐานของประชาชนไทยทุกคนได้รับการปลูกฝังอุดมการณ์ให้มีความรัก ในสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มาจากสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาต่างๆตั้งแต่วัยเด็กเป็นพื้นฐาน และในสถาบันทหารได้มีกิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันดังกล่าว เช่น พิธีกระทำสัตย์ปฏิญาณตนต่อธงไชยเฉลิมพลในวันกองทัพไทย พิธีกระทำสัตย์ปฏิญาณตนของทหารรักษาพระองค์ในพระราชพิธีวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ (กระทรวงกลาโหม, 2480) นอกจากนั้นกองทัพเรือได้มีนโยบายในการพิทักษ์ และปกป้อง สถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยการจัดกำลังถวายความปลอดภัย การจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติและการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้สถาบันพระมหากษัตริย์มีความปลอดภัย และได้รับการเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ (กองทัพเรือ, 2557 ก, หน้า 10) จึงส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นด้านความเป็นทหารในหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และพร้อมที่จะปกป้อง เทิดทูน สถาบันดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหัวข้อกำลังพลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคม และ รู้จักกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้ายนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากกำลังพลของกองทัพเรือได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย อยู่ในกฎเกณฑ์ของ ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมทหาร ตลอดจนมีการปกครองกันตามลำดับอาวุโสและตำแหน่ง (กองทัพเรือ, 2491 ก) ซึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในหน้าที่ราชการ และสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและให้ความเคารพยำเกรงต่อผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกำลังพลเหล่านั้นมาจากสภาพทางสังคมที่หลากหลาย แตกต่างกัน เช่น ทหารกองประจำการที่ถูกคัดเลือกเข้ามารับราชการ (ทหารเกณฑ์) ข้าราชการชั้นประทวนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนจ่าทหารเรือ และกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร ที่มีทั้ง นายทหาร ก. และ นายทหาร ข. (กองทัพเรือ, 2550 ก, หน้า 9-18) ดังนั้นพื้นฐานการได้รับการปลูกฝังมาแต่เริ่มต้นจึงไม่เท่าเทียมกัน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาจมีข้อจำกัดอยู่บ้าง ทำให้กำลังพลบางส่วนยังประพฤติปฏิบัติ

ตนไม่เหมาะสม ส่งผลให้สมรรถนะด้านความเป็นทหาร ในหัวข้อกำลังพลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคม และ รู้จัก กาลเทศะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย

1.2 สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความรู้ในสายอาชีพ พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือด้านความรู้ในสายอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้นเนื่องมาจากกองทัพเรือได้ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังพลให้ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยกำหนดให้กำลังพลของกองทัพเรือที่มีคุณสมบัติครบถ้วนต้องเข้ารับการศึกษาตามแนวทางการรับราชการ (กองทัพเรือ, 2550 ข, หน้า 12-13) จึงทำให้สมรรถนะของกำลังพลของกองทัพเรือ ด้านความรู้ในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากำลังพลในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับแรก ตามความเห็นของผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ นั้น กองทัพเรือได้จัดทำเอกสารอ้างอิงให้หน่วยต่าง ๆ ใช้เป็นหลักฐาน และเป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนั้น หน่วยมีหลักนิยมสำหรับกำลังพลได้ใช้เป็นแนวทางการฝึก และใช้ในการปฏิบัติการทางทหาร ส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตร มีความคิดเห็นในหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้ายนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่านอกจากหลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ตามแนวทางการรับราชการแล้ว กองทัพเรือไม่มีการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้กำลังพลได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือเพิ่มพูนความรู้ จากหน่วยงานภายนอก ทำให้กำลังพลบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ ส่งผลให้สมรรถนะในหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับมากแต่เป็นอันดับสุดท้าย

1.3 สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากกองทัพเรือได้สั่งการให้หน่วยต่าง ๆ ได้นำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ มาปลูกฝังให้กับกำลังพลทุกระดับชั้นได้น้อมนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต ด้วยการจัดทำบอร์ดประกาศเผยแพร่ และการนำมาอ่านให้กำลังพลได้รับฟังเป็นประจำทุกสัปดาห์ ซึ่งพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ที่พระราชทานแก่พสกนิกร และหน่วยทหารในวโรกาสต่าง ๆ นั้นล้วนทรงคุณค่ามหาศาล เป็นสิ่งบริสุทธิ์ สะอาด และศักดิ์สิทธิ์ ไม่เคยล้าสมัย และ มีประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้ใดรับพระราชดำรัสไปใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว

จิตใจและเป็นแนวทางดำเนินชีวิตย่อมเป็นมงคลชีวิต เป็นเกราะป้องกันความเสื่อมเสีย และผู้ใดสามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน ต้องได้รับการยกย่องสรรเสริญ ส่งผลให้สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากำลังพลในหน่วยงานพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ให้ความเป็นธรรม อยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ สมบูรณ์ ทีฆทรัพย์ (2544) ได้วิจัยจริยธรรมที่ทหารต้องมี ได้แก่ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อีกทั้งกำลังพลในหน่วยทหารมาจากสภาพสังคมที่หลากหลายแตกต่างกันจึงจำเป็นที่จะต้องมีคุณธรรมเพื่อใช้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้สังคมมีความสงบไม่เกิดความวุ่นวาย โดยกองทัพเรือได้ยึดถือระบบเกียรติศักดิ์เป็นคุณธรรมในการรับราชการ ได้แก่ ไม่โกหก ไม่ลักขโมย ไม่ทุจริต และไม่ยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใด กระทำผิดดังกล่าว ส่งผลให้กำลังพลในหน่วยงานพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ให้ความเป็นธรรม อยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก ส่วนหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้ายนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากในการย้ายบรรจุ หรือการสอบเลื่อนฐานะ กำลังพล ของกองทัพเรือในแต่ละปี ถึงแม้ว่ากองทัพเรือได้แต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับดำเนินการแล้วก็ตาม (กองทัพเรือ, 2550 ก, หน้า 47-62) แต่เนื่องจากจำนวนคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนมีมากกว่าตำแหน่งอัตราที่กำหนด จึงทำให้มีทั้งผู้ที่ผิดหวังและผู้สมหวัง จึงเป็นเหตุผลให้กำลังพลบางส่วนมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการนั้น มีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม แต่เป็นเพียงกำลังพลส่วนน้อยเท่านั้น ส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นในหัวข้อ กำลังพลในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย

1.4 สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุนันทา เลาหนันทน์ (2540) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่ประสบผลสำเร็จ สมาชิกในทีมงานทุกคนต้องรับทราบนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึง มีความเข้าใจที่ตรงกัน และเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาไม่ปล่อยให้เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่ง นอกจากนั้นในทีมงานต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์จริงใจ ต้องพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นจะช่วยเสริมการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากำลังพลในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ได้ผลดีเยี่ยม อยู่ในระดับ

มากที่สุด และเป็นอันดับแรกนั้น เป็นผลมาจาก กองทัพเรือมีการจัดองค์กร มีสายการบังคับบัญชา และกำหนดผู้บังคับบัญชารับผิดชอบที่ชัดเจน (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, 2551) อีกทั้งหน่วยมีการฝึกภาคสนามร่วมกันอยู่เป็นประจำ (กองทัพเรือ, 2557 ข) จึงทำให้กำลังพลในหน่วยมีความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง รู้จุดอ่อน จุดแข็ง ของหน่วย ส่งผลให้กำลังพลในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ได้ผลดีเยี่ยม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยอมรับข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้ายนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจาก ทหารนาวิกโยธินได้รับการปลูกฝังแนวคิดการปกครองตามลำดับชั้น โดยมอบหมายให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบตามหน้าที่ และได้รับเกียรติที่เหมาะสมกับยศและตำแหน่งนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงาน กำลังพลอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือมีข้อโต้แย้ง กันบ้าง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ ดวงอุมา โสภา (2551, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือการมีข้อโต้แย้งกันภายในหน่วยนั้นไม่ถึงขั้นรุนแรง เนื่องจากทหารนาวิกโยธินทุกนาย ได้รับการปลูกฝังให้ มีวินัยและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงทำให้มีความคิดเห็นในหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยอมรับข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก แต่เป็นอันดับสุดท้าย

1.5 สมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ด้านความมุ่งมั่น พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยภาพรวมด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่ากำลังพลในหน่วยงานมีความพยายาม และทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรกนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินเป็นหน่วยที่จัดไว้ในส่วนของหน่วยกำลังรบของกองทัพเรือ มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังฝ่ายนาวิกโยธิน ให้มีสมรรถภาพพร้อมที่จะทำการรบได้ (กองทัพเรือ อัตราเฉพาะกิจ 2200 หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน, กล่าวทั่วไป) โดยในปัจจุบันมีกำลังทหารนาวิกโยธินปฏิบัติงานด้านการป้องกันประเทศตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา และ ภารกิจการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กองยุทธการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน, 2548) จากผลการปฏิบัติภารกิจที่ผ่านมา พื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ไม่มีการรุกล้ำอธิปไตยจากกองกำลังต่างชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังทหารของทั้ง 2 ประเทศ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนการเยี่ยม-เยือน และมีการประชุมกระชับความสัมพันธ์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ (กองบัญชาการ

ป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด, 2557) ส่วนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถึงแม้ว่าในพื้นที่รับผิดชอบของทหารนาวิกโยธินจะยังไม่สงบเรียบร้อยก็ตาม แต่เหตุการณ์ความรุนแรงมีปริมาณลดลง (หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน กองทัพเรือ, 2557) ทั้งนี้เกิดจากความมุ่งมั่น เสียสละของกำลังพลทุกระดับ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะเสี่ยงอันตราย ที่ทำให้กำลังพลอาจเสียชีวิตหรือบาดเจ็บ ทุพพลภาพก็ตาม กำลังพลก็ยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป ส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรมีความคิดเห็นในหัวข้อกำลังพลในหน่วยงานมีความพยายามและทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงเวลา อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ โดยการนำข้อมูลทั่วไปของนายทหารสัญญาบัตรที่ทำงานอยู่ในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธินมาทดสอบหาความแตกต่างกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ประเภทนายทหาร และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกัน ส่วนนายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ประเภทนายทหาร พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ประเภทนายทหารแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากการแบ่งประเภทนายทหารที่กองทัพเรือกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากการได้รับการแต่งตั้งยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยนายทหาร ก. หมายถึงนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือหรือโรงเรียนนายเรือต่างประเทศ ส่วนนายทหาร ข. หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะมาจากนายทหารประทวน ทำให้นายทหาร ก. และ นายทหาร ข. มีข้อแตกต่างกันเริ่มตั้งแต่การเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนทหาร โดย นายทหาร ก. สอบคัดเลือกและเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนนายเรือ ส่วนนายทหาร ข. สอบคัดเลือกและเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนจ่าทหารเรือ หรือสมัครเข้ารับราชการต่อจากพลทหารกองประจำการ การสำเร็จการศึกษาและบรรจุเข้ารับราชการนายทหาร ก. ได้รับการแต่งตั้งเป็นนายทหารสัญญาบัตร แต่งตั้งยศเป็นเรือตรี ส่วนนายทหาร ข. แต่งตั้งเป็นนายทหารประทวน ยศจ่าตรี และสอบเลื่อนฐานะจนเป็นได้รับการแต่งตั้งเป็นนายทหารสัญญาบัตร อีกทั้งการเจริญเติบโตก้าวหน้าในการรับราชการ นายทหาร ข.มีขีดจำกัดในเรื่องชั้นยศและตำแหน่งที่กำหนดไว้มีน้อย ทำให้โอกาสการเจริญก้าวหน้ามีน้อยกว่า นายทหาร ก. ที่มีตำแหน่งอัตรามาก และเลื่อนยศตามระยะเวลาที่กองทัพเรือกำหนดไว้ จึงทำให้นายทหาร ก.

กับนายทหาร ข.มีสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่ ดวงอุมา โสภา (2551, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็น ในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน ส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรที่ประเภทนายทหารแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกัน

2.2 ตำแหน่งหน้าที่ พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือไม่แตกต่างกันนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากการที่กองทัพเรือได้กำหนดนโยบายในการหมุนคนบรรจุในตำแหน่งงานต่าง ๆ (Job rotation) เพื่อให้กำลังพลได้มีการเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน อันจะเป็นการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายทหารสัญญาบัตรต้องย้ายหมุนเวียนเมื่อดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ เป็นเวลา ไม่เกิน 3 ปี หรือปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกันติดต่อกันไม่เกิน 6 ปี (กองทัพเรือ, 2550 ก, หน้า 47-62) ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้นายทหารสัญญาบัตรได้รับการย้ายหมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งการเป็นผู้บังคับหน่วย ฝ่ายอำนวยการ หรืองานธุรการทั่วไป ส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ไม่แตกต่างกัน

2.3 วุฒิการศึกษา พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากวุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเป็นวุฒิการศึกษาตามการศึกษาสายสามัญที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แต่จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือ ที่ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนากำลังพล (กองทัพเรือ, 2550 ข, หน้า 12-13) โดยเป็นการให้ศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถด้านวิทยาการทางทหาร ให้แก่กำลังพลของกองทัพเรือ ให้สามารถปฏิบัติงานด้านการทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งนายทหารสัญญาบัตรเมื่อหลักเกณฑ์ครบจะต้องเข้ารับการศึกษาตามแนวทางการรับราชการที่กองทัพเรือกำหนดทุกนาย จึงทำให้มีความรู้มีมุมมอง ในด้านวิทยาการทางทหารไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์การทำงาน พบว่านายทหารสัญญาบัตรที่ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกัน โดยนายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลสอดคล้องมาจากการ นายทหาร ก.

มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกับ นายทหาร ข. โดยเมื่อตรวจสอบข้อมูลพบว่านายทหาร ก. ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี (จำนวน 44 นาย จาก 59 นาย) และนายทหาร ข. ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 31 ปีขึ้น (จำนวน 153 นาย จาก 156 นาย) ด้วยผลเปรียบเทียบดังกล่าวจึงส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรที่ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือแตกต่างกันตามไปด้วย

ตารางที่ 5-1 เปรียบเทียบระหว่างประเภทนายทหารกับประสบการณ์การทำงาน

ประเภทนายทหาร / ประสบการณ์ทำงาน	นายทหาร ก.	นายทหาร ข.	รวม
น้อยกว่า 10 ปี	10	1	11
ตั้งแต่ 11-20 ปี	44	15	59
ตั้งแต่ 11-20 ปี	10	71	81
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	3	153	156
รวม	67	240	307

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กองทัพเรือ ควรมีนโยบายส่งเสริมให้กำลังพลได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ โดยได้รับสิทธิเพิ่มเติมในการสอบเลื่อนฐานะ หรือการพิจารณาย้ายบรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสม

1.2 กองทัพเรือควรมีนโยบายในการจัดการศึกษา อบรม เพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่กำลังพลตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และ ตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 กองทัพเรือควรมีนโยบาย และมีแผนงาน/ โครงการ หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ที่เป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 กองทัพเรือ ควรเพิ่มทุนการศึกษาให้กำลังพลมีโอกาสเข้ารับการศึกษาหลักสูตรด้านการทหารในระดับต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะหลักสูตรภายนอกกองทัพเรือ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ได้รับวิทยาการใหม่ ๆ และเพื่อการติดต่อประสานงาน

2.2 หน่วยต่าง ๆ ในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ควรจัดทำสถานที่ภายในหน่วยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ สำหรับกำลังพลได้ใช้เป็นแหล่งหาความรู้เพิ่มเติม

2.3 กองทัพเรือ และ หน่วยขึ้นตรง ต้องเน้นย้ำ ผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการด้านสิทธิกำลังพลที่หน่วยแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 ควรให้มีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกในรายละเอียดความคิดเห็นของกำลังพลต่อสมรรถนะของกำลังพลที่กองทัพเรือกำหนด

3.2 ควรให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือให้สูงขึ้นเป็นรูปธรรม เป็นไปตามค่าความคาดหวังที่กองทัพเรือกำหนด

บรรณานุกรม

กรกช สุคนธ์. (2548). *สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริการทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมกำลังพลทหารเรือ. (2544, 5 เมษายน). *เรื่อง การประเมินค่านายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือ ประจำปี งป. 44*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0503/ 231.

กรมกำลังพลทหารเรือ. (2549, 8 สิงหาคม). *เรื่อง ขออนุมัติหลักการจัดทำขีดความสามารถ/ขีดสมรรถนะสำหรับใช้ในกระบวนงานการบริหาร*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0503/ 6275.

กรมกำลังพลทหารเรือ. (2551, 24 มกราคม). *เรื่อง การกำหนดกลุ่มงาน และขีดความสามารถ/ขีดสมรรถนะหลักของกองทัพเรือ*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0503/ 887.

กรมกำลังพลทหารเรือ. (2552, 22 มกราคม). *เรื่อง การกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะของ กองทัพเรือ*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0503/ 523.

กรมกำลังพลทหารเรือ. (2555, 5 เมษายน). *เรื่อง อนุมัติกำหนดขีดความสามารถ/ ขีดสมรรถนะ (Competency) ของ ทร*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0503/ 2713.

กรมกำลังพลทหารเรือ. (2556, 1 พฤษภาคม). *เรื่อง การประเมินเพื่อสรรหาผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นเป็นนายพลเรือ และ นาวาเอกพิเศษ*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0503/ 747.

กรมยุทธการทหารเรือ. (2556, 18 ธันวาคม) *เรื่อง การปรับปรุงร่างวิสัยทัศน์กองทัพเรือตามผลการประชุมคณะกรรมการนโยบาย กองทัพเรือ*. บันทึกข้อความ ที่ กห 0505/ 1854.

กระทรวงกลาโหม. (2480, 28 มิถุนายน). *ข้อบังคับทหาร ว่าด้วยการกระทำสัตย์ปฏิญาณตน*. ที่ 7/3965.

กองกำลังพล หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. (2557). *บัญชีบรรจุอัตรานายทหารสัญญาบัตร*. ชลบุรี: หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน.

กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด. (2557, 14 พฤศจิกายน). *รายงานสถานการณ์ประจำปี งป. 57*.

กองทัพเรือ. (2491 ก, 1 มีนาคม). *ข้อบังคับทหารเรือที่ 2 ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชาทหารเรือ*.

กองทัพเรือ. (2491 ข, 1 มีนาคม). *ข้อบังคับทหารเรือที่ 12 ว่าด้วยการลงโทษ*.

กองทัพเรือ. (2492, 1 พฤศจิกายน). *ระเบียบกองทัพเรือ ที่ 60 ว่าด้วยการปฏิบัติงานประจำวันของหน่วยทหาร*.

กองทัพเรือ. (2550 ก). *เอกสารอ้างอิง 1001 เรื่อง การกำลังพล*. กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ.

กองทัพเรือ. (2550 ข). *เอกสารอ้างอิง 1002 เรื่อง การศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ.

กองทัพเรือ. (2556). *อัตราเฉพาะกิจ 2200 หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน, กล่าวทั่วไป*. ชลบุรี: หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

กองทัพเรือ. (2557 ก). *นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปี 2557*. กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ.

กองทัพเรือ. (2557 ข, 10 พฤศจิกายน). *แผนการฝึกผู้บัญชาการทหารเรือ, การฝึกและสนับสนุนการฝึกภายในประเทศของหน่วยต่าง ๆ ใน กองทัพเรือ ประจำปี 2558*. ที่ 1/ 2557.

กองยุทธการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. (2548, 29 กรกฎาคม). *เรื่อง ขออนุมัติหลักการจัดกำลังหน่วยเฉพาะกิจ*. บันทึกข้อความ (ลับ) ที่ กห 0514.1/ 13.

ขัติติยา กรรณสูตร, เสาวนิจ รัตนวิจิตร, ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, และขวัญรัก สุขสมฤทัย. (2546). *คุณธรรม พฤติกรรม ความซื่อสัตย์ของคนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

คณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของกองทัพเรือ. (2546, 16 ธันวาคม). *เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของกองทัพเรือ*. บันทึกข้อความ ที่ 16/ 46.

จรัมพร ประถมบูรณ์. (2547). *Competency การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง*. เข้าถึงได้จาก http://www.frda.or.th/competency2.html

จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: เต๋า (2000).

เจษฎา ประกอบทรัพย์ และวลัยลักษณ์ เศขรฤทธิ์. (2547, พฤษภาคม-มิถุนายน). การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. *วารสารข้าราชการ*, *49*(3), 39-52.

ชลิดา คงเมือง. (2548). *ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชำเรือง วุฒิจันทร์. (2524). *คุณธรรม และ จริยธรรม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ฐิติ วิทยสรณะ. (2544). *ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามบัญญัติในรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 ของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ฉบับรายวัน ฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

ฐิตินันท์ อิฐรัตน์. (2547). *Core Competency ความสามารถหลักขององค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547 ก). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่: ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพ : เอช อาร์ เซนเตอร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547 ข). *มารู้จัก Competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *TQM กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ภาณุพงศ์ สุวัณณสส์, พันเอก. (2551). *ศึกษาตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ดนัย เทียนพุฒ. (2543). *การจัดทำแผน HRD สู่สหัสวรรษหน้า สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพ: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.

ดวงอุมา โสภา. (2551). *ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เดชา ทรัพย์สิน. (2548). *ความคิดเห็นของข้าราชการศาลแพ่งที่มีต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการไปปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ทิศนา แขมณี. (2542). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพการพิมพ์.

บุญเยี่ยม สาริมาน, พลโท. (มปป.) *บทบาท และอุดมการณ์ของทหารอาชีพ*. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบคำบรรยาย โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.

บุญเยี่ยม สาริมาน, พลโท. (2557). *ทหารอาชีพ-การเป็นทหารอาชีพ*. เข้าถึงได้จาก http://tortaharn.net/contents/index.php?option=com_content&task=view&id=134&Itemid=75

ปัญญากร อุดนัน. (2553). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์, ฉันทนา จันทร์บรรจง, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์, และอนุชา ก่อนพ่วง. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15*(พิเศษ), 136-144.

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551. (2551, 31 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 40.

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค

ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2545). *ทบทวนการพัฒนาชนบทไทย*. กรุงเทพฯ: ดี แอนด์ เอส.

มหาเถระสมาคม. (2549). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือพระพุทธศาสนาไตรลักษณ์

วรางค์ศิริ ทรงศิล. (2550). *การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่*. เข้าถึงได้จาก http//www.kkzone1.go.kmcdatakm08.doc

วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.

วัฒนา พัฒนพงษ์. (2546). *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ศิพล รื่นใจชน (2549) *ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. เข้าถึงได้จาก www.ex-mba.buu.ac.th/research/Nonthaburi/PM4/.../05_ch2.pdf

ศรีวรรณ จึงสวัสดิ์. (2548). *ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจสอบ กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นควาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมบูรณ์ ทีฆทรัพย์, พลโท. (2544). *จรรยาบรรณของข้าราชการทหาร*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

สมภพ เขียวชอุ่ม. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมรัก วงศ์หทัยไพศาล. (2542). *การบริหารโดยพื้นฐานความสามารถศึกษาทัศนคติพนักงานกลุ่มชินวัตร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

สมโภช นพคุณ. (2547). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอราวันการพิมพ์.

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). *เอกสารความรู้ สคร, 19*, 9.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2541). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competenc based learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้น.

สุชญา คุปติยานุวัฒน์. (2543). *ดัชนีวัดผลการทำงาน กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนันทา เลาหนันทน์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คสโตร์.

สุดา สุวรรณาภิรมย์. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไพศาลกราฟฟิค .

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Competency-based development. *รัฐสภาสาร, 53(5)*, 35-56.

แสงจันทร์ โสภากาล. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีฟวิ่ง.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ. (2549). *ชุดวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลิฟวิ่ง.

หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน กองทัพเรือ. (2557, 31 มี.ค.). เรื่อง ขอส่งรายงานผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาตั้งแต่ 1 ต.ค. 56-31 มี.ค. 57, บันทึกข้อความ (ลับ) ที่ 0539/ 39.

อภินันท์ แจ่มแจ้ง, พันเอก. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent Manager*. NewYork: Mc Graw-Hill.

Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies needed by public libraly staff.* from http://scholar.google.co.th/scholar?q=Bryant,J.,%26+Poustie,K.(2001).Competencies+needed+by+public+library+staff.&hl=th&as_sdt=0&as_vis=1&lookup=0&oi=scholar&sa=X&ei=CE5CVOL3K8W7mwX8sYKACQ&ved=0CBwQgQMwAA.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. NewYork: McGraw-Hill.

John, R. (1997). *Competence in modern world*. New York: Fireworks.

Kierstead, J. (1998). *Personality and job performance: A research overview*. Ottawa, Canada: Public Service Commission.

McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for "Intelligence". A public lecture given atthe educational testing service*. New Jersey: Princeton.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (2003). The core competence of the corporation*. Harvard Business Review, 68* (3), 79-91.

Remmer, H. H. (1954). *Introduction to opinion and attitude*. NewYork: Harpen and Brothers. Publisher Measurement.

Samuel, P. H. (1985). *Solider and the state: The theory and politics of civil-military relations.* United States: Harvard University.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work models for superior performance.* New York: John Wiley & Sons.

Tucker, S. A., & Cofsky, K. M. (1994). Competency-based pay on a banding platform. *ACA Jouarnal,3(1)*, 30-45.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ

กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของกองทัพเรือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายในช่องว่าง ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง และโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. ประเภทนายทหาร

( ) 1. นายทหาร ก. ( ) 2. นายทหาร ข.

2. ตำแหน่งหน้าที่

( ) 1. ผู้บังคับหน่วย ( ) 2. ฝ่ายอำนวยการ ( ) 3. เจ้าหน้าที่ธุรการ/ ปฏิบัติงานทั่วไป

3. วุฒิการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

( ) 2. ระดับปริญญาตรี

( ) 3. ปริญญาโทและ สูงกว่า

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) 1. น้อยกว่า 10 ปี

( ) 2. ตั้งแต่ 11-20 ปี

( ) 3. ตั้งแต่ 21-30 ปี

( ) 4. ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรต่อสมรรถนะของกำลังพลกองทัพเรือ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง และโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้เห็นด้วยมากที่สุดให้ 5 คะแนน เห็นด้วยมากให้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลางให้ 3 คะแนน เห็นด้วยน้อยให้ 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน

ข้อ	สมรรถนะ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ความเป็นทหาร						
1	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีบุคลิกภาพและลักษณะทหารที่ดี มีกริยาท่าทาง องอาจ ผึ่งผาย น่าเลื่อมใส เมื่อบุคคลอื่นพบเห็น					
2	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีความเข้มแข็ง ทั้งร่างกายและจิตใจ อดทนต่อความยากลำบากจากการปฏิบัติงาน					
3	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีวินัยปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียมทหารและกฎระเบียบของทหาร อย่างเคร่งครัด					
4	กำลังพลในหน่วยงานของท่าน มีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมและรู้จักกาลเทศะ					
5	กำลังพลในหน่วยงานของท่านเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	สมรรถนะ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
6	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในหน่วยงานของท่าน เข้มงวด กวดขัน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีระเบียบวินัยอยู่เสมอ					
7	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีความกล้าที่จะเผชิญกับอันตรายทั้งจากการรบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ					
8	กำลังพลในหน่วยงานของท่านกล้าที่จะยอมรับผิดในความผิดของตนเอง					
9	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และพร้อมที่จะปกป้อง เทิดทูน สถาบันดังกล่าว					
2. ความรู้ในสายอาชีพ						
10	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน					
11	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีการติดตามความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาด้านต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ					
12	กำลังพลในหน่วยงานของท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	สมรรถนะ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
13	กำลังพลในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ มาปฏิบัติงานจนเกิดผลดีต่อหน่วย					
14	กำลังพลในหน่วยงานของท่านได้มีการนำความรู้ที่มี มาแบ่งปันหรือถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นอยู่เสมอ					
3. คุณธรรม จริยธรรม						
15	กำลังพลในหน่วยงานของท่านดำรงตนอยู่ในกฎเกณฑ์ และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องทั้งในสังคมและการปฏิบัติหน้าที่					
16	กำลังพลในหน่วยงานของท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง					
17	กำลังพลในหน่วยงานของท่านพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตให้ความเป็นธรรม					
18	กำลังพลในหน่วยงานของท่านยึดมั่นและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ไม่มีการทุจริต และ เสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่สร้างภาพ					
4. การทำงานเป็นทีม						
19	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันกับหมู่คณะ ได้ผลดีเยี่ยม					
20	กำลังพลในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือทำงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	สมรรถนะ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
21	กำลังพลในหน่วยงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และยอมรับข้อโต้แย้งของบุคคลอื่น					
22	กำลังพลในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจ					
23	กำลังพลในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้ร่วมงานอื่น ในโอกาสที่เหมาะสม					
5. ความมุ่งมั่น						
24	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีความพยายาม และทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและตรงเวลา					
25	กำลังพลในหน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ภายใต้ความกดดันด้านต่าง ๆ					
26	กำลังพลในหน่วยงานของท่านมีพลังใจไม่คลอนแคลน จากปัญหา อุปสรรคที่บั่นทอนจนทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน					
27	กำลังพลในหน่วยงานของท่านกระทำการใด ๆ โดยมีเหตุผลตลอดเวลา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.943	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความเป็นทหารข้อที่ 1	4.0333	.41384	30
ความเป็นทหารข้อที่ 2	3.9667	.66868	30
ความเป็นทหารข้อที่ 3	3.9000	.66176	30
ความเป็นทหารข้อที่ 4	4.0000	.45486	30
ความเป็นทหารข้อที่ 5	4.2000	.48423	30
ความเป็นทหารข้อที่ 6	4.2000	.61026	30
ความเป็นทหารข้อที่ 7	3.9667	.71840	30
ความเป็นทหารข้อที่ 8	3.9667	.55605	30
ความเป็นทหารข้อที่ 9	4.6000	.49827	30
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 1	4.0000	.45486	30
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 2	4.0000	.69481	30
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 3	3.6667	.66089	30
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 4	3.8667	.57135	30
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 5	4.0000	.45486	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 1	3.9333	.69149	30
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 2	4.0333	.71840	30
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 3	4.1667	.53067	30
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 4	4.1000	.48066	30
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 1	4.3333	.47946	30
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 2	4.1333	.57135	30
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 3	4.1333	.50742	30
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 4	4.2667	.52083	30
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 5	4.2000	.40684	30
ความมุ่งมั่นข้อที่ 1	4.3000	.53498	30
ความมุ่งมั่นข้อที่ 2	4.0667	.58329	30
ความมุ่งมั่นข้อที่ 3	3.9667	.61495	30
ความมุ่งมั่นข้อที่ 4	3.8667	.62881	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/ Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.069	3.667	4.600	.933	1.255	.033	27
Item Variances	.324	.166	.516	.351	3.118	.012	27
Inter-Item Covariances	.121	-.071	.345	.416	-4.839	.004	27
Inter-Item Correlations	.381	-.295	.807	1.102	-2.732	.034	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความเป็นทหารข้อที่ 1	105.8333	92.833	.105	.	.944
ความเป็นทหารข้อที่ 2	105.9000	86.438	.560	.	.940
ความเป็นทหารข้อที่ 3	105.9667	86.102	.595	.	.939
ความเป็นทหารข้อที่ 4	105.8667	88.189	.638	.	.939
ความเป็นทหารข้อที่ 5	105.6667	87.264	.701	.	.938
ความเป็นทหารข้อที่ 6	105.6667	87.402	.532	.	.940
ความเป็นทหารข้อที่ 7	105.9000	85.541	.586	.	.940
ความเป็นทหารข้อที่ 8	105.9000	88.921	.440	.	.941
ความเป็นทหารข้อที่ 9	105.2667	89.789	.403	.	.941
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 1	105.8667	88.947	.547	.	.940
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 2	105.8667	86.671	.517	.	.941
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 3	106.2000	85.890	.614	.	.939
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 4	106.0000	85.793	.730	.	.938
ความรู้ในสายอาชีพข้อที่ 5	105.8667	89.637	.464	.	.941
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 1	105.9333	86.409	.541	.	.940
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 2	105.8333	84.213	.691	.	.938
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 3	105.7000	86.217	.745	.	.938
คุณธรรม จริยธรรมข้อที่ 4	105.7667	87.702	.657	.	.939
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 1	105.5333	86.878	.754	.	.938
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 2	105.7333	87.444	.568	.	.940
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 3	105.7333	86.547	.746	.	.938
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 4	105.6000	86.317	.750	.	.938
การทำงานเป็นทีมข้อที่ 5	105.6667	88.368	.694	.	.939
ความมุ่งมั่นข้อที่ 1	105.5667	86.668	.692	.	.938
ความมุ่งมั่นข้อที่ 2	105.8000	87.959	.507	.	.940
ความมุ่งมั่นข้อที่ 3	105.9000	84.162	.825	.	.936
ความมุ่งมั่นข้อที่ 4	106.0000	86.552	.589	.	.939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
109.8667	93.844	9.68729	27