การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

Studying the Need for Competency Development of Military Officers of the Psychological Operations Battalion in Lopburi Province

ประภากร เพ็งวิภาส[1], วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง[2] และ มยุรี รัตนเสริมพงศ์[3]
Prapakorn Pangwiphas[1], Waraporn Subruangthong[2] and Mayuri Rattanasermpong[3]

Received October 29, 2021 & Revise November 22, 2021 & Accepted November 25, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีและ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มี 2 ตอนที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1. สมรรถนะ, 2. ข้าราชการทหาร, 3. กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of competence and the need for competency development of military personnel of the Psychological Operations

[1]หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[1]Master of Public Administration, Thepsatri Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา
[2]Advisor
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
[3]Co-advisor

Regiment; Psychological Operations Battalion and 2) to compare the need for competency development of military personnel of the Psychological Operations Regiment Psychological Operations Battalion Lopburi Province Classified by Personal Factors. The sample group used in this research were military personnel of the Psychological Operations Regiment. The research instrument was a questionnaire which consisted of 2 parts with a consistency index between question and content between 0.67-1.00, confidence value 0.91. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. The results of the research were as follows: 1) The competency of military officers of the Psychological Operations Regiment Psychological Operations Battalion Lopburi The overall and individual aspects are at a high level. As for the needs for the development of the competency of the military officers of the Psychological Operations Battalion Psychological Operations Battalion Lopburi. The overall and individual aspects were at a high level and 2) a comparison of the need for competency development of military personnel of the Psychological Operations Company. Found that Psychological Operations Battalion Lopburi Province classified by age, education level and duration of work in general, no difference.

Keywords : 1. Competency, 2. Military Officer, 3. Psychological Operations Regiment

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับ สมรรถนะ (Competency) โดยมองว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยชี้วัดศักยภาพ หรือวัดความสามารถของบุคคล โดยแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน เกิดขึ้นช่วงต้นศตวรรษที่ 1970 เกิดจากการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานต่างกับของ David C McClelland นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด สหรัฐอเมริกา (สุกัญญา รัศมีโชติ, 2548 : 1) ได้กล่าว สมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความโดนเด่น โดยเป็นผลมาจากการบุคคลนั้น ได้รู้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้ เด่นชัดกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ในแต่ละตำแหน่งงานมักไม่เหมือนกันแต่มีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคลให้เกิดผลงานที่โดเด่น โดยที่บุคคลต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ จึงจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เรียกว่า สมรรถนะ ยกตัวอย่างเช่น นักการทูตจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง ภาษา และอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามตำแหน่งที่ได้รับ แต่นักการทูตที่มีผลปฏิบัติงานโดเด่น พบว่าต้องมีความเข้าใจระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม มีความรู้รวดเร็วด้านการเมืองมีความคาดหวังทางบวกกับผู้อื่น สิ่งนี้เรียกว่า สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 : 4) ดังนั้น ความรู้ ทักษะ ความสามารถเป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้และสมรรถนะเป็นส่วนที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้โดดเด่นมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.จัดทำตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากัน

โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (3) แห่ง พระราชบัญญัติตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการนำเดินการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งขึ้น รวมทั้งสมรรถนะของกำลังพลซึ่งหมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ทหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การหรือกองทัพ อีกนัยหนึ่งสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) อาจหมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความ ต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ในเรื่องของการได้มาของกำลังพลทางทหารของประเทศไทย

ทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นหน่วยทหารหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจหลัก คือ ปฏิบัติการจิตวิทยาเพื่อสนับสนุนการบ ปฏิบัติงานจิตวิทยาเพื่อสนับสนุนมาตรการความมั่นคง เสริมการปฏิบัติและรณรงค์ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ปฏิบัติงานทางจิตวิทยาด้วยการฉายภาพยนตร์ การกระจายเสียงทางสถานีวิทยุดนตรี และการแสดงเป็นสื่อโฆษณา วิเคราะห์และกำหนดแนวโฆษณา สนับสนุนโครงการช่วยเหลือประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบให้การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เราในเรื่องการปฏิบัติการจิวิทยาการต่อต้าน หรือตอบโต้โฆษณาชวนเชื่อของฝ่าตรงข้าม ปฏิบัติการข่าวสนับสนุนการรบและรักษาความมั่นคง ให้แก่ ทภ. กระทรวงกลาโหมและกองทัพบกมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างให้มีความทันสมัย และการพัฒนาการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงด้านค่าตอบแทนกำลังพล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการเกษียณอายุราชการก่อน กำหนดในช่วงที่ผ่านมา ที่มีเป้าหมายลดกำลังพลที่สูงอายุซึ่งต้องใช้งบประมาณค่าตอบแทนที่สูง ทดแทนด้วย กำลังพลบรรจุใหม่ซึ่งใช้งบประมาณค่าตอบแทนที่น้อยกว่า ทำให้หน่วยต่างๆ มีกำลังพลที่เข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดมาก และได้มีการเลื่อนกำลังพลขึ้นทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง แล้วรับบรรจุกำลังพลใหม่ ทดแทนในตำแหน่งที่ว่างขั้นต่ำสุดของทุกหน่วย หรือในตำแหน่งพนักงานราชการ ในการบรรจุกำลังทดแทน และได้รับอนุมัติให้สอบคัดเลือกบรรจุกำลังพลใหม่ทดแทน โดยกำลังพลที่ผ่านการสอบคัดเลือกเหล่านี้ได้มา จากทหารกองหนุนหรือบุคคลทั่วไปที่มีคุณวุฒิตามเกณฑ์ที่กองทัพบกกำหนด ซึ่งกำลังพลดังกล่าวนี้ มีความรู้ ความสามารถในทางการศึกษาตามคุณวุฒิของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ยังไม่มีความพร้อมพื้นฐานด้าน การทหารตามระเบียบกองทัพบกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ต้องมีสมรรถนะ กำลังพลให้มีความ พร้อมพื้นฐานตามระเบียบกองทัพบกตามความจำเป็นเบื้องต้นอย่างเพียงพอและให้เร็วขึ้น โดยใช้การบูรณาการทรัพยากรภายในหน่วยเอง ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะกำลังพลของ กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารสัญญาบัตร นายชั้นทหารประทวน กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยาจังหวัดลพบุรีแบ่งตามตำแหน่งหน้าที่ 6 กลุ่ม 1.หัวหน้าชุด 40 นาย 2.นายสิบแถลงข่าว 40 นาย 3.นายสิบฉายภาพ40 นาย 4.นายสิบการภาษา 40 นาย 5.นายสิบพยาบาล 40 นาย 6. พลขับ 40 นาย ทั้งหมด 240 นาย (กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยาจังหวัดลพบุรี, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารสัญญาบัตร นายชั้นทหารประทวน กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยาจังหวัดลพบุรี ซึ่งดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane Taro) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 จำนวน 150 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยาจังหวัดลพบุรีประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี 7 ด้าน ดังนี้ 1.ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ 2.การทำงานเป็นทีม 3.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย 4.การสร้างความท้ามายด้วยนวัตกรรม 5. การบริการที่ดี 6.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 7.จริยธรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยการใช้วิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's–Least-Significant Difference : LSD)

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

1.1 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสร้างความท้ามายด้วยนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย การสร้างความท้ามายด้วยนวัตกรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.2 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านมีการฝึกฝน ทบทวน และพัฒนาวิธีการทำงานอยู่เสมอ 2) ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีวินัยในการทำงาน 3) ท่านเป็นคนรักษาคำพูด และรักษาเกียรติของทหาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมปรับตัว เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านเป็นคนรักษาคำพูด และรักษาเกียรติของทหาร 2) ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีวินัยในการทำงาน 3) ท่านมีการฝึกฝน ทบทวน และพัฒนาวิธีการทำงานอยู่เสมอ ท่านพร้อมปรับตัว เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมปรับตัว เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

1.3 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2) ท่านให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 3) ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีแม้ไม่มีการร้องขอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ 2) ท่านให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 3) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านสามารถลดความสิ้นเปลืองของการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงาน 2) ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง 3) ท่านพัฒนาการทำงานด้วยความละเอียด

รอบคอบเอาใจใส่และตรวจสอบความถูกต้องของงานทุกครั้งเพื่อให้งานมีคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบ เสียสละทุ่มเท โดยยึดมั่น คุณธรรมในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านสามารถลดความสิ้นเปลืองของการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงาน 2) ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง 3) ท่านมีความรับผิดชอบ เสียสละทุ่มเท โดยยึดมั่น คุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านพัฒนาการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่และตรวจสอบความถูกต้องของงานทุกครั้งเพื่อให้งานมีคุณภาพ

1.5 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ 2) ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาการ เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน 3) ท่านมีการสังเคราะห์องค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ งานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่าง มีประสิทธิผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ 2) ท่านชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ 3) ท่านมีการสังเคราะห์องค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ งานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่าง มีประสิทธิผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาการ เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

1.6 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้มาติดต่อประสานงานที่มาใช้บริการหรือขอทราบข้อมูลทุกครั้งที่ได้รับการประสาน 2) เมื่อผู้มาติดต่อประสานงาน มีข้อขัดข้องต่าง ๆมีความพยายามหรือกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือโดยทันที 3) ความกระตือรือร้นต่อการให้บริการ ที่แสดงถึงความเต็มใจ ใส่ใจ บริการที่สุภาพ ให้เกียรติผู้มารับบริการ ไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้มาติดต่อประสานงาน และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้มาติดต่อประสานงาน 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้มาติดต่อประสานงานที่มาใช้บริการหรือขอทราบข้อมูลทุกครั้งที่ได้รับการประสาน 3) ความกระตือรือร้นต่อการให้บริการ ที่แสดงถึงความเต็มใจ ใส่ใจ บริการที่สุภาพ ให้เกียรติผู้มารับบริการ ไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประสานงานกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้มาติดต่อประสานงานได รับบริการที่ต่อเนื่องรวดเร็ว และถูกต้อง

1.7 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เช่น ร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ต่างๆ หลังจากการศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ทุกครั้ง 3) ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกันให้มีความกระตือรือร้นสนใจ ใฝ่หาความรูเพื่อพัฒนาทักษะและความเหมาะสมของตนเองอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ หรืองานที่ปฏิบัติในหมู่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับปรุงกระบวนการและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชนต่อองค์กรไดเป็นอย่างดี 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ต่างๆ หลังจากการศึกษาหาความรูด้วยวิธีการต่างๆ ทุกครั้ง 3) มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ เช่น ร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ หรืองานที่ปฏิบัติในหมู่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.8 สมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและถูกต้อง 3) มุ่งมั่นและยืนหยัดในข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ รับผิดชอบต่อความผิดพลาดของงานที่อยู่ในหน่วยงานและร่วมหาแนวทางแกไข และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สอดส่องดูแลมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลหรือความลับขององค์กรแก่ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและถูกต้อง 3) ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มุ่งมั่นและยืนหยัดในข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

2.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

1.1 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพศาล น้ำทับทิม (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ความรอบรู้ในงานสายวิทยาการและเทคโนโลยีมีระดับมาก

1.2 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฏฐ์นรินทร์สุขลิ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง อยู่ในระดับมาก

1.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญช่วง ศรีธรราษฎร์ (2561) ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะหลักทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชีของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพศาล น้ำทับทิม (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านลักษณะนิสัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการมีความรับผิดชอบและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง การเสียสละ อุทิศตน การมีระเบียบวินัย และการมีมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรกันย์ สุขพอดี (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบก กองทัพบก เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 พบว่า สมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานของกำลังพลอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน

1.6 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปติณญา เหลือสุขและสุนันทา ณรงค์ฤทธิ์ (2562) ศึกษาสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑลผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการทำงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.7 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต (2562) ศึกษาสมรรถนะหลักที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.8 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพศาล น้ำทับทิม (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยประเด็นการจัดการงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการพัฒนางาน 57 มีระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

2.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต (2562) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านทัศนคติทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปติณญา เหลือสุขและสุนันทา ณรงค์ฤทธิ์ (2562) ศึกษาสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑลผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการทำงาน ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ความพร้อมปฏิบัติภารกิจ นั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรมีการสร้างกระบวนการให้ข้าราชการทหารมีความพร้อมที่จะปรับตัว เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

1.2 การทำงานเป็นทีม นั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรสรรหาวิธีการที่จะให้ข้าราชการทหารกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายนั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรมุ่งเน้นให้ข้าราชการทหารมีความรับผิดชอบ เสียสละทุ่มเท โดยยึดมั่น คุณธรรมในการปฏิบัติงาน

1.4 การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรมนั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรมีการระดมสมองเพื่อคิดค้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ

1.5 การบริการที่ดี นั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรมีกระบวนการฝึกอบรมให้ข้าราชการทหารสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ผู้มาติดต่อประสานงาน

1.6 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรจัดเวทีให้ข้าราชการทหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ หรืองานที่ปฏิบัติในหมู่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.7 จริยธรรมนั้นกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรีควรสร้างจิตสำนึกของข้าราชการทหารให้มีรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของงานที่อยู่ในหน่วยงานและร่วมหาแนวทางแกไข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการพัฒนาข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา จังหวัดลพบุรี

7. เอกสารอ้างอิง

ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

บุญช่วง ศรีธรราษฎร์. (2561). ผลกระทบของสมรรถนะหลักทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. วารสารวิชาการตลาดและการจัดการ โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 5(1), 58-72.

ปติณญา เหลือสุข และสุนันทา ณรงค์ฤทธิ์. (2562). สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี : กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล. การประชุม วิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี 2563.

ไพศาล น้ำทับทิม. (2556). การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.

ภัทรกันย์ สุขพอดี. (2556). การพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก กองทัพบก เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต. (2562). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัย กาฬสินธุ์. 6(2), 290-314.

สุกัญญา รัศมีโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี : พิเอลิฟวิ่ง.