

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ทิพย์สุดา แก้วบุญธรรม¹

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามสมรรถนะหลัก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการสั่งสมความชำนาญในอาชีพ (2) เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 199 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Independent Sample t – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า

1) บุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการสั่งสมความชำนาญในอาชีพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) บุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานมีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษา

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาสู่ยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน มีการเชื่อมโยง ติดต่อกัน ประสานงาน เป็นเครือข่าย ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษา รวมไปถึงสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี การสื่อสาร ซึ่งประเทศเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสิ่ง ที่สำคัญในการประเทศพัฒนาประเทศคือการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานจะได้ ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สิ่งหนึ่งที่องค์กรควรพัฒนา คือ บุคลากร เพราะถ้า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ ก็จะส่งผลที่ดีต่อองค์กรและตัวบุคลากรเอง ทำให้ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ต้องกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรของตนไปในทิศทางต่างๆ ที่เหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม พ.ศ. 2562 - 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดสมรรถนะ อย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และสามารถพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่อง โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 3 ข้อ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นเรื่องของการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลให้ มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ ซึ่งได้กำหนดแผนงานเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดการเรียนการสอนภายในหน่วย (Unit School) และแผนงานการเสริมสร้างและพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ การพัฒนาทักษะ ของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายมี ความคิดในเชิงระบบ (Systematic Thinking) และ/หรือเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) สามารถตัดสินใจ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะใน เรื่องของขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรซึ่งเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องพัฒนา อย่างเช่นสมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยบุคลากรสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้ และสอดคล้อง กับการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำงานยุคใหม่ซึ่งกระบวนการดำเนินการในการ พัฒนาบุคลากรที่สำคัญและมีความจำเป็น ได้แก่ การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนา บุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล โดยการดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้น มี แนวทางการปฏิบัติ 2 แนวทาง คือ การฝึกอบรม (Training) และการศึกษา (education or further study)

กรมเสมียนตรา เป็นหน่วยขึ้นตรงของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ เป็น หน่วยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ เป็นหน่วยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ และเป็นหน่วยที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้น กรมเสมียนตราจึงมีหน้าที่ ในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และพัฒนาบุคลากรในส่วนของกรม เสมียนตราเอง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และงานใน

ส่วนอื่น ๆ ของกรมเสมียนตราเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับแผนการพัฒนารูปแบบของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2562 - 2565 โดยมีกองพัฒนากำลังพล สำนักงานนโยบายและแผนการพัฒนากำลังพล กรมเสมียนตรา ทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรมบุคลากรของกรมเสมียนตรา และบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามสมรรถนะหลัก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความชำนาญในอาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สายฝน สกฤตเจริญ, 2540) นักจิตวิทยาผู้คิดค้นทฤษฎีปัจจัยจูงใจ มีความเชื่อว่า บุคคลหรือผู้ที่ต้องการปฏิบัติงานไม่ว่าจะกระทำกิจกรรมใดก็แล้วแต่ จะได้ผลดีขอมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิ่งนั้นๆ ซึ่งจะเป็สิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจและเกิดพฤติกรรมที่ทำงานต่าง ๆ ให้วัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้ออกมามีประสิทธิภาพ แต่หากบุคคลไม่มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องทำ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ออกมาไม่ดีและไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นได้

Abraham Maslow (1970, อ้างอิงใน แก้วใจ ผดุงทรง, 2550) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ 5 ขั้น ดังนี้ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคมความต้องการที่จะประจักษ์ตน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย และคณะ (2559) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป การฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลจะช่วยรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กร

หลายแห่งยอมเสี่ยงงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร แม้ว่าจะไม่เห็นผลโดยทันทีก็ตาม แต่จะเห็นผลในระยะยาว อันจะเป็นผลดีกับองค์กรได้ที่สุด

อนุชา เฟื่องสุวรรณ (2548) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

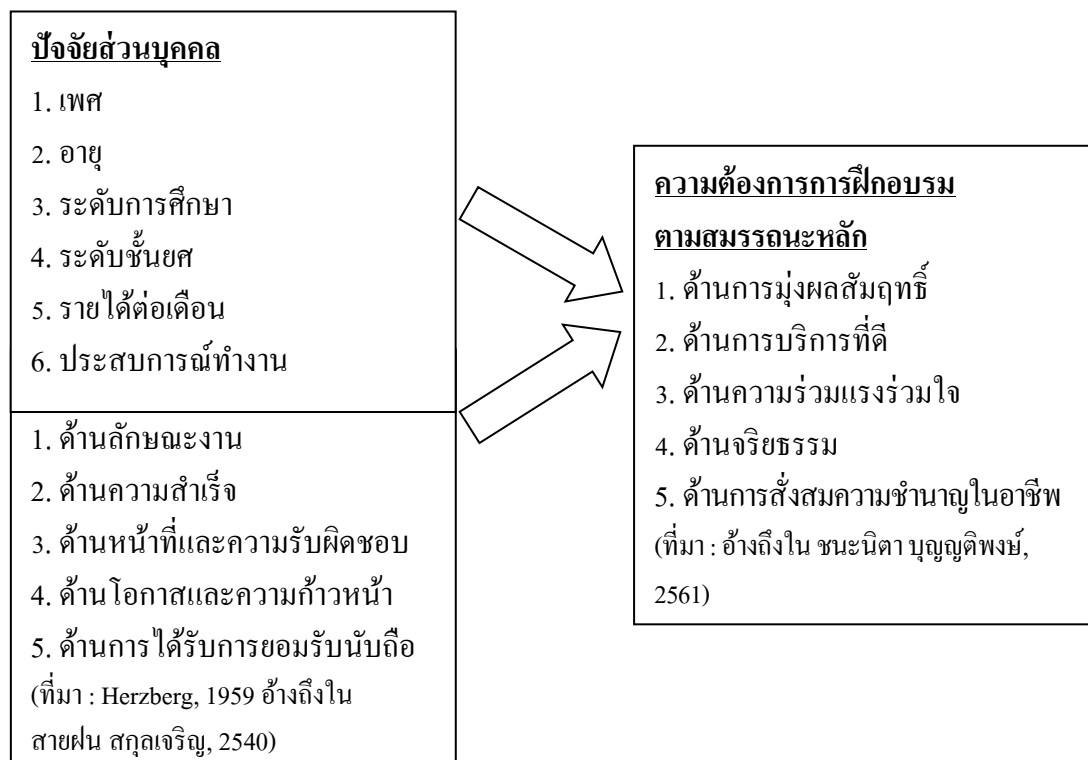
ชนะนิตา บุญญติพงษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังภาพ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น นายทหารสัญญาบัตร (ตั้งแต่ชั้นยศ พัน โท/นาวาโท/นาวาอากาศโท ลงมา) นายทหารประทวน และพนักงานราชการ

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถคำนวณได้จากสูตรของครอกแคเรน (Cochran, 1977 อ้างถึงใน ชีรุติ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Closed – ended Questionnaires) ซึ่งสร้างกรอบแนวคิด จำนวน 3 ตอน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงปริมาณ แบบสอบถามที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.93

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 อันดับ จำนวน 19 ข้อ โดยเกณฑ์การตรวจให้คะแนน มีดังนี้

- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความชำนาญในอาชีพ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 อันดับ จำนวน 21 ข้อ

โดยเกณฑ์การตรวจให้คะแนน มีดังนี้

- 4 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด
- 3 หมายถึง ระดับความต้องการมาก
- 2 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานมีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม เนื่องจากกำลังพลให้ความสำคัญกับความสำนึกและแนวประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท การมีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ทหาร การสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และมีความสนใจในเรื่องหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี โดยมีความสนใจในด้านจิตสำนึก/คุณธรรมของทำงานบริการมากที่สุด ด้านความร่วมมือร่วมใจ โดยมีความสนใจในด้านความรู้หลักพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด ด้านการส่งเสริมความชำนาญในอาชีพ โดยมีความสนใจในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความสนใจในด้านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาระบบในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา เฟิงสุวรรณ (2548) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพล เรือ่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจด้านการบริการที่ดีตามลำดับ

2. ผู้แบบสอบที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร และด้านความรู้ตามสายงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน

และสายงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากผลงานวิจัยของ รัตนา ที่ได้พบว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติ มีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis - Enter) ระหว่างปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมโดยพบว่า ผลลัพธ์ค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (ค่า Sig. = 0.002) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำอยู่มีความสำคัญ และเป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ควรมีการศึกษาเรียนวิทยาการใหม่ๆอยู่เสมอ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตน และงานที่ทำอยู่ ทำทายความรู้ความสามารถและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่า Sig. = 0.000) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าความรู้ได้จากการฝึกอบรมจะสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมให้ดีขึ้น หลังจากการฝึกอบรมจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ในผลการปฏิบัติงานมากขึ้น และหลังจากการฝึกอบรมจะได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญและทำทายความรู้ความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.052 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและสามารถอธิบายความผันของตัวแปรได้ร้อยละ 5.2

4. เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้าน โอกาสและความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จมีผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักในทิศทางบวก ดังนั้นปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน แต่ด้านที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะนิตา บุญญติพงษ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการให้บริการของบุคลากรของสำนักงานสรรพากรภาค 7 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 และ (3) เพื่อศึกษาหาแนวทางที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงาน สรรพากรภาค 7 ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการ

ได้รับการยอมรับ (Sig. = 0.168) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Sig. = 0.241) ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Sig. = 0.167) และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (Sig. = 0.128)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก พบว่า ด้านจริยธรรม เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในกรมเสมียนตราให้ความสำคัญและแนวปฏิบัติในการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ทหารมากที่สุด ซึ่งทางผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประกอบการพิจารณาฝึกอบรมในด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร

2. จากการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ดังนั้น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม ควรให้ความสนใจใน 2 ปัจจัยนี้เป็นพิเศษ เนื่องจากส่งผลในทิศทางบวกจะยิ่งทำให้บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะที่เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยต่อไปในเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมด้านจริยธรรม เพื่อศึกษาว่าจะมีหลักสูตรใดบ้างที่สอดคล้องกับความสำเร็จและแนวปฏิบัติในการเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยเบื้องพระยุคลบาท และคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ทหาร

2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจุดใจในด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ให้มีความหลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้อาจส่งผลให้บุคลากรของกรมเสมียนตราที่มีความต้องการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- แก้วใจ ผดุงทรง, พันโท . (2550) . การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก. วิทยานิพนธ์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย และคณะ. (2559). *ประมวลสารชุดวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 - 5*.
- ชนะนิตา บุญญติพงษ์. (2561). *แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรภาค 7*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
(มกราคม – เมษายน)..
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- รัตนา ปฎิสนธิเจริญ. (2554). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- สายฝน สกุลเจริญ. (2540). *การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบาย
และแผนสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรม
หาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุชา เพ็งสุวรรณ. (2548). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับการ
รองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2562. จากเว็บไซต์ :
<http://www2.gspa.buu.ac.th/library/is/mpa47/47933523.pd>.