



ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ
The Need of Personnel Working for The Directorate of Personnel- RTAF
To Develop Their Operational Potential

พุดนันทน์ ตั้งใจ และชนินทร์ วิชชุตา

Phutthanan Tangjai and Chanin Vijchulata,

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

Email: nantangjai @gmail.com.

Received November 20, 2018 & Revise November 29, 2018 & Accepted December 30, 2018

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของบุคลากร ปัจจัยสนับสนุนและความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะของบุคลากรกับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA หรือ F-test) และหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยสนับสนุนด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/สังกัด และอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศแตกต่างกันทั้งด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ส่วนบุคลากรที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความต้องการ, พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ



Abstract

The article objectives of this research were to 1) study personal factors of personnel, supporting factors and their need to develop operational potentials 2) study their need to develop operational potentials based upon different personal factors 3) to study the relationship between supporting factors (skills, knowledge, working environment, work satisfaction, motivation) and the need to develop operational potentials. Samples included 210 personnel. Questionnaire was used as a tool to collect the data. Statistics used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test or one-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient. Level of significance used was 0.05.

Outcome of the study revealed that 1) on average, the scores on their need to develop operational potentials were highest on a given rating scale. Scores on the skill, knowledge, working environment, motivation were high while scores on work satisfaction, self-taught, training and continued education were highest. 2) personnel with different age, education, position/department and working experience did differ in their need to develop operational potentials with respect to the skill, the knowledge, training and continued education while personnel with different ranks did not differ in their need to develop operational potentials at 0.05 level of significance.

Keywords: Need, Personnel Working, The Directorate of Personnel- RTAF, Develop Their Operational Potential

บทนำ

ปัจจุบันสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีมีความทันสมัยมากขึ้น ประกอบการสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผันผวน ทำให้ทหารมีส่วนเข้ามาแก้ไขปัญหาของประเทศในหลายสถานการณ์ ดังนั้นการที่จะพัฒนากำลังพลในกองทัพให้มีความเข้มแข็ง กล้าหาญและเก่งกล้าสามารถ ทั้งในยามศึกและยามสงบนั้น ต้องประกอบด้วยขวัญที่ดี มีความรักและความภาคภูมิใจในอาชีพทหาร สิ่งเหล่านี้จะทำให้กองทัพมีความน่าเกรงขาม ซึ่งนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน องค์พระมหากษัตริย์ในฐานะจอมทัพไทย ทรงเป็นศูนย์รวมจิตใจของทหารทุกครั้งที่มีการรบหรือการได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ พระองค์จะทรงไปให้กำลังใจกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติการทั้งตามแนวชายแดน ตลอดจนพื้นที่เสี่ยงภัยอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอด้วยพระองค์เอง สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ที่ทรงมีต่อทหาร (จักรกฤษ ชัยเสนา, 2556)



ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นหัวใจหรือทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงาน และผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นวิธีการที่บริษัทหรือหน่วยงานนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่า บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ธารพรพรข สัตยารักษ์, 2548)

ข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของรัฐบาลในการบริหารราชการและการพัฒนาประเทศ ซึ่งภารกิจสำคัญดังกล่าวจะไม่ประสบผลสำเร็จ ถ้าปราศจากข้าราชการที่ดีมีความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ด้วยเหตุนี้รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในอันที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานของข้าราชการด้วย การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะเดียวกันข้าราชการก็ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

กองทัพอากาศ เป็นเหล่าทัพหนึ่งของกองทัพไทย ถือว่างานด้านกำลังพลมีความสำคัญต่อกองทัพเป็นอย่างมาก จึงให้ความสำคัญต่อกิจการกองกำลังพล และในวันที่ 24 ธันวาคม 2495 ได้ยกระดับหน่วยงานที่กำกับดูแลงานด้านกำลังพลของกรมเสนาธิการทหารอากาศขึ้นเป็นกรมกองกำลังพลทหารอากาศ มีการจัดส่วนราชการให้ทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารงานด้านกำลังพลของกองทัพอากาศ การจัดส่วนราชการกองทัพอากาศที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญแก่กิจการด้านกำลังพลเป็นอย่างมาก ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศหลายครั้งก็ตาม แต่กรมกำลังพลทหารอากาศก็ได้รับมอบหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางขึ้นตามลำดับ (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2557)

กรมกำลังพลทหารอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ กองกำลังพลสำรอง และการสัสดี กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล มีการแบ่งส่วนราชการ 8 หน่วย ประกอบด้วย กองกำลังพลทหารอากาศ มีหน้าที่หลักในการพิจารณา เสนอนโยบาย วางแผนอำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับและดำเนินการด้านกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังสำรองและสัสดี มีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล เช่น ด้านนโยบายและแผน มีหน้าที่ในการเตรียมการกำลังพล พิจารณาความต้องการกำลังพลและจัดหากำลังพล วิเคราะห์การใช้ประโยชน์กำลังพลให้คุ้มค่า ด้านการจัดการกำลังพล ทำหน้าที่ด้านการบรรจุ ปลด ย้ายโอน การเลื่อนและลดตำแหน่งการจัดการกำลังพลพิเศษ และการบริหารกำลังพลในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพลและดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ แผนกสัสดี ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสัสดี กองปกครอง มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย



ทหาร กองการศึกษา มีหน้าที่พัฒนาดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของกองทัพอากาศทั้งภายในและต่างประเทศ การคัดเลือก และการจัดสรรกำลังพลเข้ารับการศึกษา การกำกับดูแลและประกันคุณภาพทางการศึกษาของกองทัพอากาศ มีหน้าที่จัดการความรู้ การบริหารการฝึกและศึกษาในสายวิทยาการจำพวกทหาร กองควบคุมแลพัฒนากำลังพล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพกำลังพล การกำหนดมาตรฐานงาน การแยกประเภทกำลังพล การประเมินกำลังพลและการฝึกงานในหน้าที่ กองกำลังสำรอง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเตรียมกำลังพลสำรอง การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร เปี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และจัดเก็บประวัติรับราชการของกำลังพลนอกประจำการ และกองข้อมูลกำลังพล ทำหน้าที่เกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลของกำลังพลในและนอกประจำการ (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2557, ออนไลน์)

จากภาระหน้าที่ของกรมกำลังพลทหารอากาศและความสำคัญของบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรของกองทัพอากาศให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงสุดในการรักษาความมั่นคงของชาติ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ” เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาตนเองให้มีทักษะความชำนาญในสายงานที่รับผิดชอบ และมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาทดแทนการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา นำไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขวัญ กล้าใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของกองทัพอากาศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของบุคลากร ปัจจัยสนับสนุนและต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

บริบทของกรมกำลังพลทหารอากาศ

เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2480 กระทรวงกลาโหมได้ยกฐานะกรมทหารอากาศ ขึ้นเป็นกองทัพ อากาศ และเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การจัดส่วนราชการกองทัพ อากาศในครั้งนั้น ได้จัดตั้งกรมเสนาธิการทหารอากาศขึ้นด้วย โดยมีส่วนราชการขึ้นตรงกรม เสนาธิการ ทหารอากาศ 4 หน่วย คือ แผนกที่ 1, แผนกที่ 2, แผนกที่ 3 และแผนกที่ 4 สำหรับแผนกที่ 1 นั้นมีภารกิจหน้าที่ในการดำเนินกิจการด้านกำลังพลทั้งปวงของกองทัพอากาศ โดยมีนาวาอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ (กาพย์ ทัดตานนท์ ต่อมาได้เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศ) เป็นหัวหน้าแผนกคนแรก (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2557)

ต่อมาในวันที่ 24 ธันวาคม 2495 กองทัพอากาศได้ปรับปรุงการจัดส่วนราชการใหม่ มีการยกฐานะหน่วยขึ้นตรงของกรมเสนาธิการทหารอากาศเป็นกรม โดยยกฐานะแผนกที่ 1 ขึ้นเป็นกรมกำลังพลทหารอากาศ เมื่อแรกตั้งมี นาวาอากาศโท เอื้อม เขมะสิงคิ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรักษาราชการผู้ช่วยเสนาธิการ



การทหารอากาศ ฝ่ายกำลังพล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ฉะนั้น วันที่ 24 ธันวาคมของทุกปี ถือว่าเป็นวันสถาปนากรมกำลังพลทหารอากาศ

วันที่ 1 มกราคม 2498 มีการใช้อัตรา ทอ.98 ได้ยกฐานะกรมเสนาธิการทหารอากาศเป็นกองบัญชาการกองทัพอากาศ และเรียกตำแหน่งผู้ช่วยเสนาธิการทหารอากาศฝ่ายกำลังพลในฐานะผู้บังคับบัญชา เป็นเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ โดยมี พลอากาศตรีเอื้อม เขมสิงคิ เป็นเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศคนแรก มีภารกิจหน้าที่วางแผนออกคำสั่ง กำกับการและควบคุมในเรื่องการเตรียมกำลังพล การสัสดี การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง การปลด การย้ายตำแหน่ง การบำเหน็จบำนาญความชอบ การจัดระเบียบการปกครอง การกำหนดอัตรากำลังพล และการบำรุงขวัญ กับมีหน้าที่ควบคุมตรวจตรากิจการในสายวิทยาการกำลังพล

วันที่ 10 ธันวาคม 2506 มีการยกเลิกอัตรา ทอ.98 และใช้อัตรา ทอ.06 ภารกิจของกรมกำลังพลทหารอากาศยังคงเหมือนเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

วันที่ 17 สิงหาคม 2520 มีการเปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศใหม่ เป็นหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมพล การสัสดี การบรรจุ การเลื่อน การย้าย ปลด การบำเหน็จความชอบ การเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ การจัดระเบียบ การปกครอง การสวัสดิการ การบำรุงขวัญกิจการกำลังพลอื่นๆ กับมีหน้าที่ควบคุมตรวจตรากิจการในสายวิทยาการฝ่ายกำลังพล

วันที่ 8 มีนาคม 2526 มีการย้ายกรมกำลังพลทหารอากาศจากฝั่งทิศตะวันตกของสนามบินดอนเมือง มายังอาคารกองบัญชาการกองทัพอากาศฝั่งทิศตะวันออกเฉียงเหนือของสนามบินดอนเมืองถนนพหลโยธิน ในปัจจุบัน

วันที่ 7 กรกฎาคม 2526 มีการเปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศใหม่ เป็นมีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุมดำเนินการเกี่ยวกับการกำลังพลการสัสดี กับมีหน้าที่ให้การฝึก ศึกษา และควบคุมตรวจตรากิจการในสายวิทยาการฝ่ายกำลังพล

วันที่ 1 ตุลาคม 2539 มีการยกเลิกอัตรา ทอ.06 และให้ใช้อัตราทอ.39 โดยเปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นมีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุมเกี่ยวกับการฝึก ศึกษา ของกองทัพอากาศ การสัสดี และการดำเนินการและพัฒนาเกี่ยวกับกิจการกำลังพล กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุมและประเมินผลเกี่ยวกับการฝึกศึกษาและการตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล

วันที่ 1 เมษายน 2552 มีการยกเลิก ทอ.39 และใช้ ทอ.52 มาจนถึงปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นมีหน้าที่พิจารณา เสนออนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการสัสดี กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล

จะเห็นได้ว่า การจัดส่วนราชการกองทัพอากาศที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญแก่กิจการด้านกำลังพลเป็นอย่างมาก ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศหลายครั้งก็ตาม แต่กรมกำลังพลทหารอากาศก็ได้รับมอบหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางขึ้นตามลำดับ



กรมกำลังพลทหารอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ กองกำลังพล สำรอง และการสัสดี กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้าน กำลังพลมีเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กรมกำลังพลทหารอากาศ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 หน่วยงานดังนี้

1. แผนกธุรการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ การสารบรรณ การพัสดุ ตลอดจนดูแล สถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ของกรมกำลังพลทหารอากาศ มีหัวหน้าแผนกธุรการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ

2. กองนโยบายและแผน มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา กำลังพล การวิเคราะห์ และโครงสร้างด้านกำลัง พล การใช้ประโยชน์กำลังพล การสำรวจความต้องการ และกำหนดนโยบาย การบริหารงานด้านกำลังพล จัดทำแผนแม่บท แผนงาน โครงการและงบประมาณด้านกำลังพล การสัสดีและตรวจตรากิจการในสาย วิทยาการจำพวกทหารกำลังพล มีผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนเป็นผู้บังคับบัญชา

3. กองจัดการกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การปลด ย้ายโอน การเลื่อนและลดตำแหน่ง การจัดการ กำลังพล และการบริหารกำลังพลในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพล มีผู้อำนวยการกองจัดการกำลังพล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. กองการปกครอง มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ เกี่ยวกับวินัยทหาร การกำหนดแบบธรรมเนียม การวิเคราะห์ การใช้ การตรวจสอบ การเก็บ หลักฐาน และการแก้ไขแบบธรรมเนียมกำลังพล การบำเหน็จ ความชอบ สิทธิกำลังพล การขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การของพระราชทานแต่งตั้งราชครีฑ์ นายทหารพิเศษ เครื่องหมายความสามารถและ คุณวุฒิ การสวัสดิการ และการบำรุงขวัญกำลังพล มีผู้อำนวยการกองการปกครองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. กองการศึกษา มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของกองทัพอากาศทั้งในประเทศ และต่างประเทศการ คัดเลือกและจัดสรรกำลังพลกองทัพอากาศเข้ารับการ ศึกษา และการกำกับดูแล การประกันคุณภาพทาง การศึกษาของกองทัพอากาศ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ การบริหารการฝึกและศึกษาในสายวิทยาการจำพวก ทหารกำลังพล มีผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. กองควบคุมและพัฒนา กำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและพัฒนาคุณภาพกำลังพล การ กำหนดมาตรฐานงาน การแยกประเภทกำลังพล การควบคุมการใช้กำลังพล การประเมินกำลังพล และการ ฝึกงานในหน้าที่ มีผู้อำนวยการควบคุมและพัฒนา กำลังพลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. กองกำลังพลสำรอง กองกำลังพลสำรอง มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมพลกำลังพลสำรอง การฝึก



นักศึกษาวิชาทหาร เปี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ การบริการทหารอากาศนอกประจำการ ตลอดจนเก็บรวบรวม ประวัติรับราชการและหลักฐานต่าง ๆ ของกองกำลังพลนอกประจำการ มีผู้อำนวยการกองกำลังพลสำรอง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. กองข้อมูลกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลกำลังพลในและนอกประจำการ การวิเคราะห์และ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล สถิติกำลังพล บัตรประจำตัว ประวัติรับราชการของกองกำลังพล ประจำการและกองประจำการ มีผู้อำนวยการกองข้อมูลกำลังพล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองกำลังพลทหารอากาศ มีภาระหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพอากาศ ซึ่งเป็น ภาระหน้าที่ส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีความสามารถในการปรับใช้กระบวนการ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อ การปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากร หลักของ องค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุนรวม ทั้งข้อมูล สารสนเทศเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือให้บริการในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ที่มุ่งให้ “มนุษย์เป็นศูนย์กลาง การพัฒนา” ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนา คุณภาพมนุษย์ให้มี ชีตความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้อง พัฒนามนุษย์ให้ประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรให้มีคนดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คนหรือข้าราชการ หรือพนักงานก็จะสามารถระดมเงิน วัสดุมาให้กับองค์กรและสามารถ บริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการได้ให้ ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management, น. HRM) ไว้ดังนี้

ดนัย เทียนพุฒ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมด้านบริหารงานบุคคล การพนักงาน บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมใน ภารกิจ 4 ด้าน คือ

1. ด้านสรรหา พนักงาน เช่น การรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลอง ปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ด้านการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนางาน การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพและการ พัฒนาองค์กร เป็นต้น
3. ด้านการรักษาพนักงาน ในส่วนค่าตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัยความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น และ



4. ด้านการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การออกแบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การวิจัย และการตรวจสอบด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อให้ ทรัพยากรบุคคลเกิดคุณค่าสูงสุด

สุนันทา เลาพันธ์ (2542) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะมีผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การกระบวนการที่เกี่ยวข้องได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัย พลังงานและแรงงานสัมพันธ์การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากร

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์ อื่น ๆ ในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

เชาว์ โรจนแสง (2544) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นคำที่ใช้ ในการบอกถึงกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวกับการดึงดูด (Attracting) การพัฒนา (Developing) และการธำรงรักษา (Maintaining) ผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ความเกี่ยวข้องดังกล่าวไม่เพียงแต่การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ลงในตำแหน่งเท่านั้น ยังรวมถึงผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตอีกด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อ จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การ เพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2544) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการบุคลากรในองค์การโดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และ ต้องทำให้บุคลากรเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นจะต้องเอาใจ ใส่ดูแลในเรื่องความต้องการทั้งหลายของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน จะก่อให้เกิดผลสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์การ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ ทรัพยากร "มนุษย์,, ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จที่ช่วยหรือร่วมกันรังสรรค์องค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้ สมาชิกที่ปฏิบัติในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องทน จากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในการทำงาน ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข



ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนไป คือ จะเป็นผู้อำนวยการ ในความหมายใหม่ที่จะเป็นผู้คอยช่วยเหลือผู้บริหารในการติดตามวิเคราะห์และช่วยเหลือ ในการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตที่กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยการช่วยงานตามภารกิจ (Managerial Tasks) ที่นักบริหารยุคใหม่ต่างต้องฟันฝ่าทำให้สำเร็จ ทั้งนี้ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ใหม่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในกรอบ หน้าที่ 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องรับผิดชอบในเรื่อง นโยบายทรัพยากรทั้งหมดที่จะใช้ทั้งองค์การ
2. การมีบทบาทด้านกลยุทธ์ (Strategic Role) ด้วยการจัดวางทรัพยากรมนุษย์ให้ เข้ากันได้และ สอดคล้องกลยุทธ์ ('Fit' Between Human Resource & Business Strategy) โดยให้มีการบ่งเน้นที่การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างมากขึ้น การบริหารด้วยค่านิยมและพันธกิจ (Values and Missions) และการ บริหารที่มุ่งธุรกิจ (Business Orientation)
3. การเน้นการพัฒนาด้าน "คน" ให้เป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่า (Assets) มากกว่า การมุ่งที่จะควบคุมต้นทุนและการให้คำแนะนำต่อปัจจัยด้าน “คน” ให้เป็นปัจจัยกลยุทธ์ ที่สำคัญเสมือนกับเป็นหัวใจหรือศูนย์กลางของการวางแผนธุรกิจโดยตรง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546) ให้ความหมายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลจะมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

Pace et al. (1991 อ้างถึงใน เคนดวง คำตรง, 2545) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องครอบคลุมทั้งสองด้าน คือ ด้านบุคคลซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติและด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการ เพื่อ ไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น

James. (1970) อ้างถึงใน เคนดวง คำตรง, 2544) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไป จะเกิดผลมาจากประสบการณ์จากการทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่ด้วยกันสามประการคือ การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการ ต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน
3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การพัฒนา
4. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคลเป็นสำคัญ



5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้
6. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขาถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะไม่สามารถ เกิดขึ้นได้เลย
7. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมกำลังพลทหารอากาศ มีบุคลากรประมาณ 460 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เลือกด้วยการสุ่มอย่างง่ายจากบุคลากรของกรมกำลังพลทหารอากาศ การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทำการคำนวณตามวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดตั้งแต่ 460 คนขึ้นไป จากการเปรียบเทียบตามตารางดังกล่าวกับจำนวนประชากรทั้งหมดได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 210 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะที่ตรงต่อตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรของกองทัพอากาศ โดยศึกษาภายใต้แนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย บริบทของกรมกำลังพลทหารอากาศ แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แนวคิดความพึงพอใจในงาน แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/สังกัด ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ทักษะความรู้ตามตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดความพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ

ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาในการดำเนินการวิจัย 3 เดือน



การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการ บันทึกข้อมูล และทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ทำการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D

ผลการวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองการศึกษา และมีอายุราชการ 16-20 ปีมาก ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของตัวแปรพบว่า ปัจจัยสนับสนุน รวม 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87, 4.41 และ 4.32, S.D=0.472, 0.390 และ 0.350 ตามลำดับ) ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.85, S.D=0.168) และปัจจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.74, S.D= 0.107) และผลการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.70, 4.74 และ 4.78, S.D=0.212, 0.138 และ 0.146 ตามลำดับ)

ตารางที่ 1 แสดงค่าระดับของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยสนับสนุน	4.40	.189	มาก
ด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง	3.87	.472	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.41	.390	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.85	.168	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจ	4.32	.350	มาก
2. ปัจจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.74	.107	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.70	.212	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรม	4.74	.138	มากที่สุด
ด้านการศึกษาต่อ	4.78	.146	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D = 0.189) เมื่อวิเคราะห์แยกแต่ละด้าน พบว่า ด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.472) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.390) ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D = 0.168) ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย



อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.350) และปัจจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D = 0.107) เมื่อวิเคราะห์แยกแต่ละด้าน พบว่า ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D = 0.212) ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D = 0.138) ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D = 0.146)

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านมีรายละเอียดแต่ละด้านแสดงด้วยผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลโดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้นำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนด้านทักษะความรู้ตามตำแหน่ง

ทักษะความรู้ตามตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
1. ท่านมีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	4.00	.540	มาก
2. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	3.98	.599	มาก
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการด้านกำลังพลด้านอื่น	4.07	.498	มาก
4. ท่านได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.96	.586	มาก
5. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน และนำมาประยุกต์ใช้ได้ดี	4.11	.613	มาก
รวม	3.87	.472	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความรู้ตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.472) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงานและนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการด้านกำลังพลด้านอื่น



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
1. นโยบายและโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน	4.44	.498	มาก
2. มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญและมีความร่วมมือกันดี	4.54	.499	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่ในบรรยากาศที่ดี	4.54	.499	มากที่สุด
4. กระบวนการทำงาน มีการกำหนดความสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่ดี มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	.404	มาก
5. สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง แสงสว่าง อุณหภูมิ และอุปกรณ์ในการทำงานเหมาะสม	4.31	.463	มาก
รวม	4.41	.390	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.390) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อที่มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญและมีความร่วมมือกันดีและความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่ในบรรยากาศที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนด้านความพึงพอใจในงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
1. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.86	.351	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.66	.476	มากที่สุด
3. ท่านมีอิสระในการทำงาน	4.88	.330	มากที่สุด
4. ท่านได้รับรู้ผลงานและได้รับและได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรม	4.93	.250	มากที่สุด
5. ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.92	.273	มากที่สุด
รวม	4.85	.168	มากที่สุด



จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, $S.D = 0.168$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อท่านได้รับรู้ผลงานและได้รับและได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านมีความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสนับสนุนด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
1. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะตรงกับความสามารถ	4.23	.421	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้รับความรู้และการถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูง อยู่เสมอ	4.11	.313	มาก
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมาก	4.23	.421	มาก
4. ท่านมีความสนใจในงานวิทยาด้านกำลังพล	4.47	.500	มาก
5. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับ	4.57	.496	มากที่สุด
รวม	4.32	.350	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $S.D = 0.350$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านมีความสนใจในงานวิทยาด้าน กำลังพล



ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ

ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง			
1. ท่านต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.57	.496	มากที่สุด
2. ท่านต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.80	.401	มากที่สุด
3. ท่านต้องการค้นคว้า หาความรู้ ความเข้าใจจากระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน	4.53	.500	มากที่สุด
4. ท่านต้องการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ	4.74	.438	มากที่สุด
5. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.86	.346	มากที่สุด
รวม	4.70	.212	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรม			
1. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมตามความจำเป็นในภารกิจหน้าที่	4.96	.203	มากที่สุด
2. ท่านต้องการให้มีการตรวจสอบสมรรถนะในการทำงานก่อนส่งอบรมและส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะ	4.57	.496	มากที่สุด
3. ท่านต้องการให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากรให้มากขึ้น	4.30	.459	มาก
4. ท่านต้องการฝึกอบรมเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.87	.336	มากที่สุด
5.ท่านต้องการฝึกอบรมในวันหยุดเพื่อไม่ให้กระทบกับการปฏิบัติหน้าที่	4.98	.153	มากที่สุด
รวม	4.74	.138	มากที่สุด
ด้านการศึกษาต่อ			
1. ท่านต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาย่างเท่าเทียม	4.23	.421	มาก
2. ท่านต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ	4.88	.330	มากที่สุด
3. ท่านต้องการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	4.97	.180	มากที่สุด
4. ท่านต้องการศึกษาต่อโดยลาศึกษาต่อและรับเงินเดือน	4.95	.223	มากที่สุด
5. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น	4.86	.346	มากที่สุด
รวม	4.78	.146	มากที่สุด
รวมทั้งสิ้น	4.74	.107	มากที่สุด



จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $S.D = 0.107$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านความต้องการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $S.D = 0.212$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

ด้านฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $S.D = 0.138$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านต้องการฝึกอบรมในวันหยุดเพื่อไม่ให้กระทบกับการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมตามความจำเป็นในภารกิจหน้าที่

ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, $S.D = 0.146$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ท่านต้องการศึกษาต่อนอกเวลาราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ข้อท่านต้องการศึกษาต่อโดยลาศึกษาต่อและรับเงินเดือน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะของบุคลากรกับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามลักษณะของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกับมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศแตกต่างกันและแตกต่างกันทุกด้านทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรมและ ด้านการศึกษาต่อ ทั้งนี้เพราะหน่วยกำลังพลทหารอากาศเป็นหน่วยงานทางการทหาร มีภาระหน้าที่ด้านการป้องกันประเทศ และด้านความมั่นคงของชาติ ดังนั้นข้าราชการส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชาย ซึ่งจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ร่างกายแข็งแรง เหมาะสมกับการกิจของรัฐ จากการที่ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดของรัฐบาลในการบริหารราชการและการพัฒนาประเทศ ซึ่งภารกิจสำคัญดังกล่าวจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าปราศจากข้าราชการที่ดีมีความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในอันที่จะต้องหาทางส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานของข้าราชการด้วย(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546) เมื่อวิเคราะห์ด้านศักยภาพส่วนบุคคลของบุคลากรในการศึกษาค้นคว้า พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง/สังกัด และอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมกำลังพลทหารอากาศแตกต่างกันทุกด้านทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรมและ ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุราชการมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของเมธาวี อุดมธรรมานภาพ (2544)ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การรับรู้และยอมรับตนเองว่าตัวเราแยกจากคนอื่น ๆ มี



คุณภาพ ความสามารถ ความรู้สึก ความคิด การรู้ดังกล่าวเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบัน เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าย่อมมีความรู้ในด้านวิชาการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าโดยเฉพาะเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ในขณะที่ระดับชั้นยศแตกต่างกันย่อมมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พจนา วรรณเสวี (2546) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาภาครัฐ จะไม่ประสบความสำเร็จถ้าปราศจากข้าราชการที่ดีมีความสามารถเหมาะสมแก่ ตำแหน่งหน้าที่ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในอันที่จะต้องหาทางส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานของข้าราชการด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการฝึกอบรมในวันหยุด เพื่อไม่ให้กระทบกับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ และต้องการให้มีการฝึกอบรมตามความจำเป็นในภารกิจหน้าที่ ด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ และต้องการศึกษาต่อโดยลาศึกษาและรับเงินเดือน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.หน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรนอกเวลาราชการ
- 2.ควรจัดการฝึกอบรมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ในหลักสูตรที่สูงขึ้น และนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับงานให้มากขึ้น
- 3.ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2557). ประวัติกรม. เข้าถึงได้จาก : <http://www.person.rtaf.mi.th/>. (25 พฤศจิกายน 2557).
- จักรกฤษ ชัยเสนา. (2556). ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น. ปรินิพนธ์รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.



- เชาว์ โรจนแสง. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการตลาด ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการตลาด. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- दनัย เทียนพุ่ม และคณะ. (2541). ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. (ปี พ.ศ. 2550). งานวิจัย, สถาบันการจัดงานบุคคล.
- ตุลา มหาสุวานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : พัฒนา.
- ธารพรพร สัตยารักษ์. (2548). หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : งาน ดี.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)
- สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อานวย แสงสว่าง. (2544). บริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- James, L.R, and A.P. Jones. (1974). Organizational climate. Psychol. Bull., 81, pp.1096-1112
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities Education and Psychological Measurement. November. P.607-609.