

การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ
THE STUDY OF COMPETENCY OF THE PERSONNEL IN WING 56,
THE ROYAL THAI AIR FORCE

ไพศาล น้าทับทิม

นักศึกษานิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร. จีระ ประทีป

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปภาวดี มนต์วีรัต

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56 (2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) ศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 56 จำนวน 186 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์จากองค์ประกอบสมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClellan วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า เอฟ และการทดสอบค่า ที เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะกำลังพล

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ และทัศนคติ อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ากำลังพลที่มี อายุ ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และสังกัดแผนก แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้แก่ กำลังพลให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ขาดความชำนาญและขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้กองบิน 56 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลมีวินัย มีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม

คำสำคัญ: สมรรถนะ กองบิน 56 กองทัพอากาศ

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to evaluate competency of the personnel in Wing 56, the Royal Thai Air Force (2) to compare levels of the competency of personnel in Wing 56 classified by personal characteristics (3) to identify problems and obstacles of the operation in accordance with competency of the personnel in Wing 56 (4) to study guidelines to develop operational competency of the personnel in Wing 56.

The research methodology was a survey research. Population in this research was 186 personnel in Wing 56 and all of them were selected as samples. The research tool was a questionnaire adapted from relevant researches and applied from David C. McClellan's competency concept. Data analysis was conducted by package program and described by descriptive statistics namely percentage,

mean, standard deviation and by inferential statistics namely F-Test and t-Test in order to comparatively analyze the levels of competency of the personnel.

The results showed that (1) levels of operational competency in terms of knowledge, skill, trait, motivation and attitude were at high level (2) comparison between levels of competency of the personnel classified by personal characteristics found that the differences in age, salary, marital status, educational background and affiliation demonstrated the differences in levels of competency with statistical significance at 0.05 (3) problems and obstacles of competency were the personnel illuminated inexplicit information of their responsibilities, lack of expertise and determination to work with all their potentiality (4) guidelines to develop operational competency of the personnel were Wing 56 should promote the unit to be a learning organization, provide a system of skill test in various fields of work, motivate the personnel to follow disciplines, instill public consciousness and awareness of community at large.

Keywords: Competency, Wing 56, The Royal Thai Air Force

บทนำ

ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในสังคมโลก ปัจจุบัน ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการเมือง เศรษฐกิจ การค้า และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้ภาครัฐจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เข้ามาใช้ เพื่อให้องค์การภาครัฐสามารถฝ่าฟันกับวิกฤตที่เผชิญอยู่ และพร้อมรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยมีโจทย์ที่สำคัญคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งสามารถรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ในการบริหารงานขององค์การที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ การจัดการ เวลา และทรัพยากร อื่น ๆ นั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุด ทั้งนี้เพราะคนจะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกลายเป็นผลผลิต ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการ ขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งในเรื่องดังกล่าว วิเชียรวิทย์อุดม (2550: 1) ได้อธิบายเสริมแนวคิดข้างต้นไว้ว่า บุคลากรขององค์การหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากรในองค์การจึงเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมาย

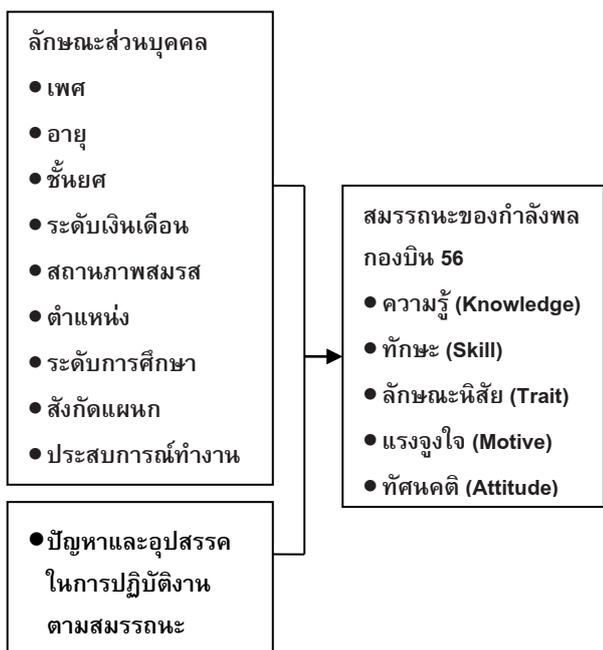
ปัจจุบันองค์การในต่างประเทศได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารงานอย่าง

กว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์การ สำหรับในประเทศไทย สมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์การต่าง ๆ เช่นกัน องค์การที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานหนึ่งที่ได้นำแนวคิดและรูปแบบการบริหารต่าง ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานองค์การ เช่น Balanced Scorecard, Key Performance Indicators ทั้งนี้รวมถึงได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล โดยได้กำหนดการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพลไว้ในยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562

กองบิน 56 เป็นหน่วยงานของกองทัพอากาศ ตั้งอยู่ที่สนามบินหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศในการป้องกันประเทศ ซึ่งในรอบหลายปีที่ผ่านมากองบิน 56 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติการโจมตีโดยตลอด อย่างไรก็ตาม แนวคิดเรื่องสมรรถนะยังไม่ได้ถูกนำมาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม และเมื่อมีการตรวจสอบการปฏิบัติราชการที่กองบิน 56 ในรอบปี 2557 พบว่า กำลังพลบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ จนอาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะโดยรวมของกำลังพลในกองบิน 56 ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษา “สมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการของกองบิน 56 จำนวน 186 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์จากองค์ประกอบสมรรถนะตามแนวคิดของ David C. McClellan ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) การประเมินสมรรถนะด้วยตนเอง (3) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงาน (4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า เอฟ และทดสอบค่า ที เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะกำลังพล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกำลังพล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 88.2 มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 32.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 59.7 การศึกษาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า ร้อยละ 48.9 ระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 29.0 ส่วนใหญ่มียศ จ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก ร้อยละ 82.8 ปฏิบัติหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติการ ร้อยละ 93.0 สังกัดฝูงบิน 561 มากที่สุด ร้อยละ 17.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่กองบิน 56 เป็นเวลา 1 - 10 ปี ร้อยละ 26.9 ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพเพิ่มเติม ร้อยละ 53.2

2. ระดับสมรรถนะของกำลังพล กองบิน 56 สมรรถนะโดยรวมของกำลังพลในกองบิน 56 อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $S.D. = 0.535$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ และ ด้านทัศนคติ พบว่าอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะภาพรวมของกำลังพลในกองบิน 56

| สมรรถนะของกำลังพล | μ | S.D. | ระดับ |
|--------------------|-------|-------|-------|
| 1. ด้านความรู้ | 3.81 | 0.540 | มาก |
| 2. ด้านทักษะ | 4.02 | 0.518 | มาก |
| 3. ด้านลักษณะนิสัย | 4.36 | 0.512 | มาก |
| 4. ด้านแรงจูงใจ | 3.83 | 0.583 | มาก |
| 5. ด้านทัศนคติ | 4.13 | 0.522 | มาก |
| รวม | 4.03 | 0.535 | มาก |

3. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของ กำลังพลในกองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพลกองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยการทดสอบสมมติฐาน “กำลัง

พลในกองบิน 56 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกัน” ผลการศึกษา พบดังนี้

3.1 กำลังพลในกองบิน 56 ที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 2)

กำลังพลที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน (ค่า $t = .015$, Sig. = .904)

กำลังพลที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.661$, Sig. = .177)

กำลังพลที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.548$, Sig. = .204)

กำลังพลที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.019$, Sig. = .385)

กำลังพลที่เพศต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.423$, Sig. = .067)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 ที่มีเพศต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | เพศ | จำนวน | μ | SD | t | Sig |
|-------------|------|-------|-------|------|-------|------|
| ความรู้ | ชาย | 164 | 3.83 | .542 | .015 | .904 |
| | หญิง | 22 | 3.70 | .519 | | |
| ทักษะ | ชาย | 164 | 4.00 | .520 | .007 | .933 |
| | หญิง | 22 | 4.18 | .487 | | |
| ลักษณะนิสัย | ชาย | 164 | 4.35 | .520 | .493 | .483 |
| | หญิง | 22 | 4.44 | .449 | | |
| แรงจูงใจ | ชาย | 164 | 3.82 | .591 | 1.915 | .168 |
| | หญิง | 22 | 3.91 | .527 | | |
| ทัศนคติ | ชาย | 164 | 4.11 | .534 | 1.482 | .225 |
| | หญิง | 22 | 4.23 | .420 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 3)

กำลังพลที่ชั้นยศต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.431$, Sig. = .067)

กำลังพลที่ชั้นยศต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.661$, Sig. = .177)

กำลังพลที่ชั้นยศต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.548$, Sig. = .204)

กำลังพลที่ชั้นยศต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.019$, Sig. = .385)

กำลังพลที่ชั้นยศต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.423$, Sig. = .067)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 ที่มีชั้นยศต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|----------------|--------|-----|------|-------|------|
| ความรู้ | Between Groups | 2.077 | 3 | .692 | 2.431 | .067 |
| | Within Groups | 51.824 | 182 | .285 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Groups | 1.324 | 3 | .441 | 1.661 | .177 |
| | Within Groups | 48.374 | 182 | .266 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | 1.205 | 3 | .402 | 1.548 | .204 |
| | Within Groups | 47.228 | 182 | .259 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | 1.041 | 3 | .347 | 1.019 | .385 |
| | Within Groups | 61.923 | 182 | .340 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | 1.933 | 3 | .644 | 2.423 | .067 |
| | Within Groups | 48.417 | 182 | .266 | | |
| | Total | 50.351 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4)

กำลังพลที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .096$, Sig. = .909)

กำลังพลที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.828$, Sig. = .177)

กำลังพลที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.805$, Sig. = .164)

กำลังพลที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.488$, Sig. = .229)

กำลังพลที่ตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.268$, Sig. = .284)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีตำแหน่งต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|----------------|--------|-----|------|-------|------|
| ความรู้ | Between Groups | .056 | 2 | .028 | .096 | .909 |
| | Within Groups | 53.844 | 183 | .294 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Groups | .974 | 2 | .487 | 1.828 | .164 |
| | Within Groups | 48.725 | 183 | .266 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | .937 | 2 | .469 | 1.805 | .167 |
| | Within Groups | 47.496 | 183 | .260 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | 1.008 | 2 | .504 | 1.488 | .229 |
| | Within Groups | 61.956 | 183 | .339 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | .688 | 2 | .344 | 1.268 | .284 |
| | Within Groups | 49.663 | 183 | .271 | | |
| | Total | 50.351 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีประสบการณ์ทำงานที่กองบิน 56 ต่างกัน มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 5)

กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .761$, Sig. = .517)

กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .615$, Sig. = .606)

กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.183$, Sig. = .318)

กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .191$, Sig. = .902)

กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .133$, Sig. = .940)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|----------------|--------|-----|------|-------|------|
| ความรู้ | Between Groups | .668 | 3 | .223 | .761 | .517 |
| | Within Groups | 53.233 | 182 | .292 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Groups | .499 | 3 | .166 | .615 | .606 |
| | Within Groups | 49.200 | 182 | .270 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | .926 | 3 | .309 | 1.183 | .318 |
| | Within Groups | 47.506 | 182 | .261 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | .198 | 3 | .066 | .191 | .902 |
| | Within Groups | 62.765 | 182 | .345 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | .110 | 3 | .037 | .133 | .940 |
| | Within Groups | 50.240 | 182 | .276 | | |
| | Total | 50.351 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 กำลังพลในกองบิน 56 ที่ได้รับการฝึก อบรมความรู้ในวิชาชีพต่างกัน มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 6)

กำลังพลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .308$, Sig. = .579)

กำลังพลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.676$, Sig. = .197)

กำลังพลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .010$, Sig. = .920)

กำลังพลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .764$, Sig. = .383)

กำลังพลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในวิชาชีพต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .026$, Sig. = .873)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้
ในวิชาชีพต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | SS | df | MS | F | Sig. | |
|-------------|----------------|--------|-----|------|-------|------|
| ความรู้ | Between Groups | .090 | 1 | .090 | .308 | .579 |
| | Within Groups | 53.619 | 183 | .293 | | |
| | Total | 53.710 | 184 | | | |
| | | | | | | |
| ทักษะ | Between Groups | .448 | 1 | .448 | 1.676 | .197 |
| | Within Groups | 48.879 | 183 | .267 | | |
| | Total | 49.326 | 184 | | | |
| | | | | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | .003 | 1 | .003 | .010 | .920 |
| | Within Groups | 48.156 | 183 | .263 | | |
| | Total | 48.159 | 184 | | | |
| | | | | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | .261 | 1 | .261 | .764 | .383 |
| | Within Groups | 62.492 | 183 | .341 | | |
| | Total | 62.753 | 184 | | | |
| | | | | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | .007 | 1 | .007 | .026 | .873 |
| | Within Groups | 50.203 | 183 | .274 | | |
| | Total | 50.210 | 184 | | | |
| | | | | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีระดับการศึกษา
สูงสุดต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย และด้านทัศนคติ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 7)

กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมี
สมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.259$,
Sig. = .288)

กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมี
สมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.037$,
Sig. = .091)

กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมี
สมรรถนะด้านลักษณะนิสัยแตกต่างกัน (ค่า $F = 5.507$,
Sig. = .000)

กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มี
สมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.204$,
Sig. = .311)

กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมี
สมรรถนะด้านทัศนคติแตกต่างกัน (ค่า $F = 2.542$,
Sig. = .041)

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | SS | df | MS | F | Sig. | |
|-------------|----------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความรู้ | Between Groups | 1.459 | 4 | .365 | 1.259 | .288 |
| | Within Groups | 52.441 | 181 | .290 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Groups | 2.141 | 4 | .535 | 2.037 | .091 |
| | Within Groups | 47.558 | 181 | .263 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | 5.255 | 4 | 1.314 | 5.507 | .000* |
| | Within Groups | 43.178 | 181 | .239 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | 1.632 | 4 | .408 | 1.204 | .311 |
| | Within Groups | 61.332 | 181 | .339 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | 2.678 | 4 | .669 | 2.542 | .041* |
| | Within Groups | 47.673 | 181 | .263 | | |
| | Total | 50.35 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีอายุต่างกัน มี
สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัย ด้าน
แรงจูงใจ และด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 8)

กำลังพลที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะด้านความรู้
แตกต่างกัน (ค่า $F = 8.845$, Sig. = .000)

กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะ
แตกต่างกัน (ค่า $F = 9.631$, Sig. = .000)

กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะ
นิสัยแตกต่างกัน (ค่า $F = 13.269$, Sig. = .000)

กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจ
แตกต่างกัน (ค่า $F = 3.410$, Sig. = .019)

กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติ
แตกต่างกัน (ค่า $F = 10.540$, Sig. = .000)

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีอายุต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|----------------|--------|-----|-------|--------|-------|
| ความรู้ | Between Groups | 6.858 | 3 | 2.286 | 8.845 | .000* |
| | Within Groups | 47.042 | 182 | .258 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Groups | 6.809 | 3 | 2.270 | 9.631 | .000* |
| | Within Groups | 42.890 | 182 | .236 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | 8.692 | 3 | 2.897 | 13.269 | .000* |
| | Within Groups | 39.741 | 182 | .218 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | 3.351 | 3 | 1.117 | 3.410 | .019* |
| | Within Groups | 59.613 | 182 | .328 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | 7.453 | 3 | 2.484 | 10.540 | .000* |
| | Within Groups | 42.898 | 182 | .236 | | |
| | Total | 50.351 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้และด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 9)

กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ แตกต่างกัน (ค่า $F = 3.074$, Sig. = .049.)

กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน (ค่า $F = 4.362$, Sig. = .014)

กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.339$, Sig. = .099)

กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .864$, Sig. = .423)

กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.214$, Sig. = .300)

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|----------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ความรู้ | Between Groups | 1.752 | 2 | .876 | 3.074 | .049* |
| | Within Groups | 52.149 | 183 | .285 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Groups | 2.261 | 2 | 1.131 | 4.362 | .014* |
| | Within Groups | 47.438 | 183 | .259 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Groups | 1.207 | 2 | .604 | 2.339 | .099 |
| | Within Groups | 47.226 | 183 | .258 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Groups | .589 | 2 | .294 | .864 | .423 |
| | Within Groups | 62.374 | 183 | .341 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Groups | .659 | 2 | .330 | 1.214 | .300 |
| | Within Groups | 49.692 | 183 | .272 | | |
| | Total | 50.351 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.9 กำลังพลกองบิน 56 ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 10)

กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.878$, Sig. = .100)

กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน (ค่า $F = 2.793$, Sig. = .019)

กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.918$, Sig. = .093)

กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = .984$, Sig. = .429)

กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติไม่แตกต่างกัน (ค่า $F = 1.072$, Sig. = .377)

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|---------------|--------|-----|------|-------|-------|
| ความรู้ | Between Group | 2.673 | 5 | .535 | 1.878 | .100 |
| | Within Groups | 51.228 | 180 | .285 | | |
| | Total | 53.901 | 185 | | | |
| ทักษะ | Between Group | 3.578 | 5 | .716 | 2.793 | .019* |
| | Within Groups | 46.121 | 180 | .256 | | |
| | Total | 49.699 | 185 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Group | 2.450 | 5 | .490 | 1.918 | .093 |
| | Within Groups | 45.983 | 180 | .255 | | |
| | Total | 48.433 | 185 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Group | 1.675 | 5 | .335 | .984 | .429 |
| | Within Groups | 61.289 | 180 | .340 | | |
| | Total | 62.963 | 185 | | | |
| ทัศนคติ | Between Group | 1.456 | 5 | .291 | 1.072 | .377 |
| | Within Groups | 48.894 | 180 | .272 | | |
| | Total | 50.351 | 185 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.10 กำลังพลในกองบิน 56 ที่มีสังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 11)

กำลังพลที่สังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้ แตกต่างกัน (ค่า $F = 2.328$, Sig. = .003)

กำลังพลที่สังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน (ค่า $F = 1.979$, Sig. = .013)

กำลังพลที่สังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยแตกต่างกัน (ค่า $F = 2.730$, Sig. = .000)

กำลังพลที่สังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจแตกต่างกัน (ค่า $F = 2.326$, Sig. = .003)

กำลังพลที่สังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติแตกต่างกัน (ค่า $F = 3.776$, Sig. = .000)

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพล
ในกองบิน 56 ที่มีสังกัดแผนกต่างกัน

| สมรรถนะด้าน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------|---------------|--------|-----|------|-------|-------|
| ความรู้ | Between Group | 10.824 | 18 | .601 | 2.328 | .003* |
| | Within Groups | 42.887 | 166 | .258 | | |
| | Total | 53.711 | 184 | | | |
| ทักษะ | Between Group | 8.720 | 18 | .484 | 1.979 | .013* |
| | Within Groups | 40.639 | 166 | .245 | | |
| | Total | 49.359 | 184 | | | |
| ลักษณะนิสัย | Between Group | 10.915 | 18 | .606 | 2.730 | .000* |
| | Within Groups | 36.877 | 166 | .222 | | |
| | Total | 47.792 | 184 | | | |
| แรงจูงใจ | Between Group | 12.637 | 18 | .702 | 2.326 | .003* |
| | Within Groups | 50.116 | 166 | .302 | | |
| | Total | 62.753 | 184 | | | |
| ทัศนคติ | Between Group | 14.601 | 18 | .811 | 3.776 | .000* |
| | Within Groups | 35.664 | 166 | .215 | | |
| | Total | 50.265 | 184 | | | |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพลเพื่อต้องการทราบปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัย และด้านแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบดังนี้

4.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ พบว่ากำลังพลส่วนใหญ่ มีปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะด้านความรู้ในระดับน้อย ถึงน้อยที่สุด โดยปัญหาที่พบเป็นเรื่องการให้ข้อมูลหรือตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน และขาดความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านทักษะ พบว่ากำลังพลส่วนใหญ่ มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะด้านทักษะ อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด โดยปัญหาที่พบเป็นเรื่องการขาดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่และการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ในงานที่รับผิดชอบต่อบุคคลอื่นได้ไม่ชัดเจน

4.3 ปัญหาและอุปสรรคด้านลักษณะนิสัย พบว่ากำลังพลส่วนใหญ่ มีปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานตาม

สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ปัญหาที่พบเป็นเรื่องที่กำลังพลมักมีข้อขัดแย้ง มีปากเสียงกับผู้อื่น และมักไม่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4.4 ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงจูงใจ พบว่ากำลังพลส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคด้านแรงจูงใจในระดับน้อย

ถึงน้อยที่สุด โดยปัญหาที่พบและควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ขาดการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะจากหน่วยงาน และมีภาระงานรับผิดชอบมากเกินไป ดังแสดงผลการศึกษา ตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพล ในกองบิน 56

| สมรรถนะของกำลังพล | ร้อยละของระดับปัญหา อุปสรรค (N = 186) | | | | |
|--|---------------------------------------|----------------|--------------|------------|------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 1. ด้านความรู้ | 36.9 | 44.5 | 16.8 | 1.8 | 0.5 |
| 1.1 ข้าพเจ้าขาดความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ | 33.9 (63) | 44.6 (83) | 18.3 (34) | 3.2 (6) | - |
| 1.2 ข้าพเจ้าให้ข้อมูลหรือตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน | 33.9 (63) | 45.2 (84) | 18.3 (34) | 2.2 (4) | 0.5 (1) |
| 1.3 ข้าพเจ้าไม่สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้บ่อยครั้ง | 43.0 (80) | 43.0 (80) | 14 (26) | - | - |
| 1.4 ข้าพเจ้าไม่สามารถนำความรู้ วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในงานได้ | 36.6 (68) | 45.2 (84) | 16.7 (31) | 1.6 (3) | - |
| 2. ด้านทักษะ | 42.9 | 41.8 | 13.6 | 1.5 | 0.2 |
| 2.1 ข้าพเจ้าขาดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ | 44.1 (82) | 39.8 (74) | 14.5 (27) | 1.1 (2) | 0.5 (1) |
| 2.2 ข้าพเจ้าไม่สามารถควบคุมการทำงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนเป้าหมายได้ | 41.9 (78) | 43.5 (81) | 14.5 (27) | - | - |
| 2.3 ข้าพเจ้าถ่ายทอดข้อมูลความรู้ในงานที่รับผิดชอบต่อบุคคลอื่นได้ไม่ชัดเจน | 40.3 (75) | 43.5 (81) | 12.9 (24) | 2.7 (5) | 0.5 (1) |
| 2.4 ข้าพเจ้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้ไม่ดีนักไม่ทันการณ์ | 45.2 (84) | 40.3 (75) | 12.4 (23) | 2.2 (4) | - |
| 3. ด้านลักษณะนิสัย | 60.1 | 28.5 | 9.7 | 1.0 | 0.7 |
| 3.1 ข้าพเจ้ามักจะมีข้อขัดแย้ง มีปากเสียงกับผู้อื่นเสมอ | 54.8 (102) | 34.4 (64) | 9.7 (18) | 0.5 (1) | 0.5 (1) |
| 3.2 ข้าพเจ้ามักได้รับคำเตือนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร | 61.3 (114) | 28.0 (61.3) | 9.1 (17) | 1.6 (3) | - |
| 3.3 ข้าพเจ้ามักไม่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ | 64.0 (119) | 25.3 (47) | 9.1 (17) | 0.5 (1) | 1.1 (2) |
| 3.4 ข้าพเจ้ามักให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยหวังผลตอบแทน | 60.2 (112) | 26.3 (49) | 10.8 (20) | 1.6 (3) | 1.1 (2) |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| สมรรถนะของกำลังพล | ร้อยละของระดับปัญหา อุปสรรค (N = 186) | | | | |
|---|---------------------------------------|--------------|--------------|-------------|------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 4. ด้านแรงจูงใจ | 33.9 | 41.7 | 20.45 | 3.8 | 0.4 |
| 4.1 สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของ หน่วยงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 31.7 (59) | 39.2 (73) | 23.7 (44) | 5.4 (10) | - |
| 4.2 ข้ำพเจ้าขาดความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน | 38.7 (72) | 44.1 (82) | 15.6 (29) | 1.6 (3) | - |
| 4.3 ข้ำพเจ้าขาดการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะจาก หน่วยงาน | 24.7 (46) | 39.8 (74) | 29.6 (55) | 5.4 (10) | 0.5 (1) |
| 4.4 ข้ำพเจ้ามีภาระงานรับผิดชอบมากเกินไป | 40.3 (75) | 43.5 (81) | 12.9 (24) | 2.7 (5) | 0.5 (1) |
| รวม | 43.4 | 39.1 | 15.1 | 2.0 | 0.4 |

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของกำลังพล ในกองบิน 56

กำลังพลในกองบิน 56 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

5.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ ควรมีการใช้ระบบเครือข่ายในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนควรมีการพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และให้ความสำคัญในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร นอกจากนี้ควรมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในแต่ละสายวิทยาการ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ ควรมีระบบการทดสอบทักษะ ในสายงานต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความชำนาญในงานที่กำลังพลแต่ละคนรับผิดชอบ นอกจากนี้การถ่ายทอดข้อมูลวิทยาการด้านต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย ได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดจิตสำนึกตื่นในหน่วยงาน และสร้างแนวคิดการรับผิดชอบงานในหน้าที่ ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม นอกจากนี้ควรพัฒนาด้านจิตใจของ กำลังพล โดยเข้าถึงหลักศาสนาให้มากขึ้น อีกทั้งควรฝึกอบรมระเบียบวินัยทหารอย่างต่อเนื่อง

5.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ควรมีการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัล ในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งควรเน้นเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี จะเป็นแนวทางหนึ่งสร้างแรงจูงใจแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงาน ในระดับรองลงมา

5.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านทัศนคติ ได้แก่ ควรมีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีสำหรับกำลังพลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ควรนำพระบรมราโชวาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับกำลังพล

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะด้านความรู้

ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลในกองบิน 56 มีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็น ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ และความรอบรู้ในวิทยาการ และเทคโนโลยี มีระดับสมรรถนะระดับมาก เช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กำลังพลในกองบิน 56 ส่วนใหญ่ ได้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง จนมีความรู้ในงานดังกล่าวอย่างดี ตลอดจนกองทัพอากาศซึ่งเป็นหน่วยเหนือของกองบิน 56 มีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะ

สูงขึ้น โดยเน้นเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้ในทุกสาย วิทยาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระพงษ์ วรรณ สำเร็จ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะครูการบินโรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ และพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกำหนดไว้ในตัวแบบสมรรถนะสำหรับการสรรหาคัดเลือก และพัฒนา ครูการบินให้ตรงตามความต้องการและสามารถตอบสนอง วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียนการบิน อีกทั้ง ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพลใน กองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำลังพล ที่มีอายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ระดับเงินเดือนและ สังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ การศึกษาครั้งนี้ กำลังพลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ มีความหลากหลายในสังกัดแผนกที่ปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ ยาวนานต่างกันจึงอาจมีผลต่อสมรรถนะด้านความรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับ สวรรยา ธีระวิทยางกูร (2546) ซึ่งศึกษา ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การทางธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย วัตถุประสงค์ การศึกษาเพื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถหรือ สมรรถนะในการจัดการองค์การของไทย และผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในเรื่องระดับการศึกษาที่ แตกต่างกันของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะความสามารถ ทางการจัดการด้านคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหารใน องค์การ อีกทั้งผลการศึกษาในด้านปัญหาและอุปสรรคของ กำลังพลกองบิน 56 ครั้งนี้พบว่า กำลังพลบางส่วนยังขาด ความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับการศึกษาของ กนกพร สีตอกไม้ (2549) ซึ่ง ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินสมรรถนะของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาใน ด้านปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะพบว่า พนักงาน ยังขาดความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการให้บริการ

2. สมรรถนะด้านทักษะ

ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลในกองบิน 56 มี ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านทักษะ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยประเด็นการจัดการงาน การตัดสินใจและ การแก้ปัญหา การสื่อสารและการพัฒนางาน มีสมรรถนะ ในระดับมากเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากทักษะ เป็นสิ่งที่

แต่ละบุคคลทำได้ดี สามารถฝึกฝนให้เกิดความชำนาญหรือ ให้ทำสิ่งที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งลักษณะงานที่ รับผิดชอบปฏิบัติของกำลังพลในกองบิน 56 ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็น เฉพาะด้านของบุคคล หรือ เป็นทักษะเฉพาะในงานที่ ปฏิบัติอยู่ และปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอมาเป็นเวลานาน ทำให้สามารถสร้างทักษะจนเกิดความชำนาญได้ในเวลา อันรวดเร็ว อีกทั้งผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะ ของกำลังพลในกองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำลังพล ที่มีอายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ระดับเงินเดือนและสังกัดแผนกต่างกัน มีสมรรถนะด้าน ทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาครั้งนี้ กำลังพลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ มีความหลากหลายในสังกัดแผนกที่ปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่ ยาวนานต่างกัน จึงอาจมีผลต่อสมรรถนะด้านทักษะ ซึ่งผล การศึกษาสอดคล้องกับ สวรรยา ธีระวิทยางกูร (2546) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากร มนุษย์ในองค์การธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย พบว่า ปัจจัยด้านทักษะ มีผลต่อขีดความสามารถหรือสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้บริหารในองค์การ

3. สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย

ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลในกองบิน 56 มี ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านลักษณะนิสัย ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการมีความ รับผิดชอบและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง การเสียสละ อุทิศตน การมีระเบียบวินัย และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีระดับ สมรรถนะในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่ากำลังพลใน กองบิน 56 ผ่านการฝึกอบรมวินัยทหารตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น การทำงานและทำต่อเนื่องมาโดยตลอด นอกจากนั้น ยังมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหาร ที่คอย ควบคุมให้ลักษณะนิสัยซึ่งเป็นคุณลักษณะทางกายภาพ ของบุคคลที่แสดงออกมา ส่งผลทางบวกต่อระดับสมรรถนะ ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ สวรรยา ธีระวิทยางกูร (2546) ที่ ศึกษาเรื่องความสามารถทางการจัดการของทรัพยากร มนุษย์ในองค์การธุรกิจค้าปลีกที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะ นิสัยส่วนตัว มีผลต่อขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ ธีระพงษ์ วรรณ สำเร็จ (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ สมรรถนะครูการบินโรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่ครูการบินจำเป็นต้องมีครบ 5 ด้านในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนการบิน ได้แก่ เหตุจูงใจลักษณะเฉพาะ มโนภาพตัวเอง ความรู้ และทักษะ

4. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลในกองบิน 56 มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าประเด็นการมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่ากับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากกองบิน การที่ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค หน่วยงานมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ การมีระบบสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และการมีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานที่สังกัด หรือในสายงานที่รับผิดชอบ มีระดับสมรรถนะในระดับมากยกเว้นประเด็นการได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาดูงาน หลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติมมีสมรรถนะในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะกำลังพลได้รับแรงกระตุ้นที่ดีจากการมีสวัสดิการ เช่น การพักอาศัยในบ้านที่ทางราชการจัดให้ การรักษาพยาบาลฟรี และได้รับค่าตอบแทน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา อีกทั้งกองบิน 56 ยังจัดพื้นที่ให้ครอบครัวข้าราชการได้ค้าขายเพื่อเป็นรายได้เสริม ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วีระพงษ์ วรรณสำเร็จ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะครูการบินโรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่ครูการบิน จำเป็นต้องมีครบ 5 ด้านในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนการบิน ได้แก่ เหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ มโนภาพตัวเอง ความรู้ และทักษะ โดย สมรรถนะด้านแรงจูงใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกำหนดไว้ในตัวแบบสมรรถนะสำหรับการสรรหาคัดเลือก และพัฒนาครูการบินให้ตรงตามความต้องการและสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียนการบิน

5. สมรรถนะด้านทัศนคติ

ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลในกองบิน 56 มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านทัศนคติ ในภาพรวมอยู่ใน

ในระดับมาก โดยพบว่าประเด็นที่กำลังพลมีความตั้งใจจริง มุ่งมั่นทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานในกองบิน 56 ได้ให้อำนาจในความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การได้รับสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน กำลังพลมีการพัฒนาความรู้ การทำงานให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบร่วมกับผู้ร่วมงานอื่นได้เป็นอย่างดี มีระดับสมรรถนะในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะกำลังพล มีความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีการอบรม ชี้แจงทำความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลแสดงปฏิกิริยาที่ส่งผลทางบวกกับระดับสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญพล นิลประภาพร (2547) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวและตัวแปรด้านการจัดการเรื่องความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจของไทย และพบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในองค์กรภาคธุรกิจคือระบบอาวุโส และทัศนคติของบุคลากร ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีจะส่งผลทางบวกกับระดับสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิเคราะห์ที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงระดับสมรรถนะของกำลังพลใน กองบิน 56 ซึ่งมีความสอดคล้องกับระดับปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงาน จึงเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56 ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ควรส่งเสริมให้กองบิน 56

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ทุกคนเข้าถึงองค์ความรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการใช้ระบบเครือข่ายในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนควรมีการพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษและให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร นอกจากนั้นควรมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละสายวิทยาการ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งควรนำระบบการตรวจสอบประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้มาใช้ในทุกหน่วยงาน

1.2 ด้านทักษะ ควรมีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความชำนาญในงานที่กำลังพลแต่ละคนรับผิดชอบ นอกจากนี้การถ่ายทอดข้อมูลวิทยากรด้านต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจะเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งควรมีมาตรการกระตุ้นกำลังพลทุกคนให้แสดงสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านลักษณะนิสัย ควรส่งเสริมให้ กำลังพลมีวินัย มีความรู้รักสามัคคี มีคุณธรรม และมีจริยธรรม มีอุดมการณ์ในการเป็นทหารอาชีพ เพื่อสามารถดำรงตน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดจิตสำนึกในหน่วยงานและสร้างแนวคิดการรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม นอกจากนี้ควรพัฒนาด้านจิตใจของกำลังพลโดยเข้าถึงหลักศาสนาให้มากขึ้น อีกทั้งควรมีการฝึกอบรมระเบียบวินัยทหารอย่างต่อเนื่อง

1.4 แรงจูงใจ ควรเน้นเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานโดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในระดับรองลงมา นอกจากนี้ควรมีการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติงานดีเด่น และลงโทษกำลังพลที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่อยู่ในระเบียบวินัย อีกทั้งควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีให้กับ กำลังพล เช่น แข่งขันกีฬาหรือกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับสมรรถนะด้านแรงจูงใจดีขึ้น

1.5 ทักษะ ควรมีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีสำหรับกำลังพลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่โดยชี้ให้เห็นถึง

ความสำคัญ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบและควรนำพระบรมราโชวาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับกำลังพล ที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ ควรมีความยุติธรรม ความโปร่งใส ในการปกครองบังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มเติมการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การศึกษาคั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผล ในโอกาสต่อไปควรต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่ไปด้วยเพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยมากที่สุด

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังส่วนอื่นในกองทัพอากาศ เนื่องจากการศึกษาคั้งนี้ศึกษาเฉพาะกองบิน 56 เท่านั้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 ร่วมด้วย

2.4 การศึกษาคั้งนี้ ศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 ตามกรอบแนวคิดเพียงบางตัวแปรตามบริบทของงานวิจัย ซึ่งยังไม่มียุทธวิธีมารองรับอย่างเพียงพอในระดับสากล และการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในปัจจุบันส่วนใหญ่มักศึกษาในเชิงปริมาณ จึงควรมีการศึกษาในเชิงลึก เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 เพิ่มขึ้นโดยการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีอื่น

บรรณานุกรม

- กนกพร สีดอกไม้. (2549). การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญพล นิลประภาพร. (2547). ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารโครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระพงษ์ วรรณสำเร็จ. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะ (Competency) ครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สวรรยา ธีราวิทยางกูร. (2547). ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยี การบริหาร). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.