



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ* THE COMPETENCY DEVELOPMENT MODEL FOR OFFICERS OF DIRECTORATE OF PERSONNEL ROYAL THAI AIR FORCE

แพรพลอย วิไลลักษณ์, วันชัย ปานจันทร์, กิติ ชุณหศรีวงศ์, อรไท ชั่วเจริญ
Phraephloi Wilailak, Wanchai Panjan, Kitti Chunhasriwong, Orathai Chuacharoen
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail: Phraephloi@rtaf.mi.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ 2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และ 3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 573 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตรจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 230 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความสำคัญของสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย 1. องค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ได้องค์ประกอบหลักสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน ด้านการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ด้านการติดตามและการประเมินผล และด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร และองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การ

* Received February 17, 2025; Revised April 6, 2025; Accepted April 8, 2025

ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ความ เป็นประโยชน์ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรม กำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; กรมกำลังพลทหารอากาศ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the key components for developing the competencies of officers in the Directorate of Personnel Royal Thai Air Force, 2. To create a competency development model for officers of Directorate of Personnel Royal Thai Air Force; and 3. To evaluate the competency development model for officers of Directorate of Personnel Royal Thai Air Force. The population for this research consisted of officers in the Directorate of Personnel Royal Thai Air Force, totaling 573 individuals. The researcher determined the sample size using the Krejcie & Morgan formula at a 0.05 level of statistical significance. After calculation, the sample size was determined to be 230 individuals. The research instrument used was a questionnaire on the importance of competencies for officers in the Directorate of Personnel Royal Thai Air Force, with a reliability coefficient of 0.980. The statistical methods used include frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis (EFA).

Findings were as follows: 1. The key components in the development of competencies for officers in the Directorate of Personnel, Royal Thai Air Force, revealed that there were five main competency components, as follows: 1. Preparedness for task execution, 2. Teamwork, 3. Creativity and innovation development within the organization, 4. Monitoring and evaluation, and 5. Resource management within the organization. Additionally, there were 18 sub-components identified. 2. The results of the development of a competency development model for officers of Directorate



of Personnel Royal Thai Air Force revealed that the appropriateness and feasibility of the key components of the model were rated at the highest level. 3. The results of the evaluation of the competency development model for officers of Directorate of Personnel Royal Thai Air Force revealed that the usefulness of the key components of the competency development model was, by overall, at the highest level. Meanwhile, the appropriateness and feasibility of the key components of the model were, overall, at a high level.

Keywords: Development; Competency; Directorate of Personnel Royal Thai Air Force

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเติบโตของวิวัฒนาการอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ทำให้เกิดการประสาน หรือการติดต่อที่ทันสมัย การสื่อสารระหว่างสิ่งหนึ่งถึงสิ่งหนึ่งสามารถทำได้เพียงชั่วพริบตา อีกทั้งความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญหลาย ๆ ด้านที่จะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาระดับประเทศ คือ เศรษฐกิจที่เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มีความยั่งยืน และมีความทั่วถึง ซึ่งนำไปสู่การเติบโตและการจ้างงานเพิ่ม แรงงานที่มีความสามารถในการแข่งขันที่ดีจะเป็นผู้ที่มีความสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ดี และนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้น (นริสาร พงศ์ปิยะไพบูลย์, 2566) โดยจะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในทุกด้าน ทั้งด้าน การศึกษา การพาณิชย์ เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และการเกษตรที่นับเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิถีชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ ด้วย (ภาราดร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ อัจฉัย และอาณัติ เดชจิตร, 2564) ทำให้องค์กรจำเป็นต้องเกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่องค์กรจะเกิดความมั่นคงและความก้าวหน้า องค์กรจึงต้องเกิดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กรที่อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ไม่มากนัก

กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นฝ่ายอำนวยการ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการ



พัฒนาและดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรองและการสืบทอดหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพลมีเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (กระทรวงกลาโหม, 2552) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ บริหารจัดการกำลังพลด้วยหลักสมรรถนะให้มีคุณภาพและคุณธรรม ก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 กองทัพอากาศได้กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการของกำลังพลขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นระยะเวลานานและการขาดรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน รวมทั้งการพัฒนาในลักษณะระบบปิดที่ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงทุกหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งยังมีหน่วยงานที่ขึ้นตรงภายใต้ความรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้การพัฒนากำลังพลไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยิ่งไปกว่านั้น การขาดการนำสมรรถนะที่กำหนดมาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาและพัฒนากำลังพลยังทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาเข้ากับเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมได้อย่างแท้จริง การพัฒนากำลังพลที่ยังขาดความชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้ขีดความสามารถในการทำงานของกำลังพลไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้ตามศักยภาพที่ควรจะเป็น นำไปสู่การขาดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของหน่วยงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนและพัฒนาระบบการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนากำลังพลในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยผลการศึกษานำไปใช้เป็นคู่มือหรือมาตรฐานในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เป็นการวิจัยที่รวบรวมเอาระเบียบวิธีวิจัย 2 รูปแบบ ได้แก่ วิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 573 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตรจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 230 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในขั้นตอนการสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 5 ท่าน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 ท่าน และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในด้านนโยบายและแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือมีความเชี่ยวชาญในด้านทรัพยากรมนุษย์ มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือมีประสบการณ์การทำงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน และขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรณะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 22 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 7 ท่าน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือมีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือมีประสบการณ์การทำงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน กำลังพลกองทัพอากาศระดับผู้ปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ท่าน และเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญทางวิชาการด้านการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือที่เกี่ยวข้อง ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญทางวิชาชีพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามระดับความสำคัญของสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า IOC ค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ทั้งนี้ เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .980

3.2 แบบประเมินร่างรูปแบบสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยประเมินองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

3.3 แบบประเมินรูปแบบสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน

5. การวิเคราะห์ และสถิติที่ใช้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



5.3 สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบเชิงสำรวจของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ การดำเนินการในการศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะ และได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์คุณลักษณะสมรรถนะ เพื่อนำไปสำรวจหาองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน สรุปได้ดังนี้ 1. ระดับความสำคัญของสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ให้ความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 มีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 และมีการเรียนรู้จากบทเรียนและประสบการณ์จากทั้งตนเองและผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28

2. การจัดองค์ประกอบโดยการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ .932 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 และผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test Sphericity พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ .000 แสดงว่า ข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป 2.1 องค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 มีอยู่ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 21.437 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2.503 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.913 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.269 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.160

2.2 น้ำหนักองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 มี 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มี 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มี 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 มี 4 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 มี 3 ตัวแปร



2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และย่อย 18 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. มีการสร้างไหวพริบต่อการปรับตัวตามสถานการณ์ 2. มีการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอยู่เสมอ 3. มีการตระหนักรู้บทบาทความรับผิดชอบต่อพันธกิจ 4. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และ 5. มีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านกาย และจิตใจให้พร้อมปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2. มีความพร้อมเปิดใจรับฟังและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. มีการสร้างวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วมกันทั้งทีมและองค์กร และ 4. มีความเชื่อใจต่อเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างสรรคและการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. มีการสร้างความท้าทายและความต้องการทำสิ่งใหม่ ๆ 2. มีการคาดการณ์ถึงปัญหาหรือโอกาสในอนาคต และ 3. มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา และปรับปรุงงานและหน่วยงาน องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. มีมาตรฐานของการวัดผลงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ 2. มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายอย่างชัดเจน และ 3. มีการวิเคราะห์โอกาส และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. มีการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน และเวลาอย่างคุ้มค่า 2. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน และ 3. มีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาการประเมิน 2 มิติ คือ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สรุปได้ดังนี้ 1. ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.93 2. ค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 ท่าน ในการประเมิน 3 มิติ ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ รวมทั้งประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ สรุปได้ดังนี้ 1. ค่าเฉลี่ยของ



ความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 และด้านการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 2. ค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 มีด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 และด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 3. ค่าเฉลี่ยของความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59 ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 และด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ระดับความสำคัญของสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ให้ความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 มีการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 และมีการเรียนรู้จากบทเรียนและประสบการณ์จากทั้งตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 ซึ่งสมรรถนะเป็นความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจวัดจากทักษะ ความรู้ หรือการใช้ทรัพยากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล อเนกวิทย์ และคณะ (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ ประเด็นเดียวกันนี้ตรงกับข้อสรุปการวิจัยของดวงรัตน์ ธรรมสโรช และคณะ (2564) เรื่อง



การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า 1. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ และได้ทำการตรวจสอบรูปแบบขั้นต้นใน 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และมิติด้านความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งมีมิติด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.93 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ การจัดการทรัพยากรในองค์กรเป็นการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน และเวลาอย่างคุ้มค่า โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทั้งส่วนบุคคล และองค์กร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2566) กล่าวถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คือ กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่ 1. การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร 2. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น 4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และ 5. การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ยังพบในการวิจัยของสุรพรณ วีระสอน (2562) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม มีสภาพที่



ประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มิติด้านความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ซึ่งการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจะต้องเริ่มจากการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เริ่มจากความต้องการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ให้พร้อมรับมือต่อการแก้ปัญหา เล็งเห็นโอกาสและอุปสรรค ผ่านการวิเคราะห์ วางแผน ลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล เพื่อวางแผนในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด/ทฤษฎีของ Francoise and Winterton (2005) กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความรู้ คือ ข้อมูล และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล 2. ทักษะ คือ ความสามารถ ในการทำงานบางอย่าง 3. แนวคิดและคุณค่าของตนเอง คือ ทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคล 4. ลักษณะนิสัย คือ ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองตามสถานการณ์ รวมถึงความสามารถในการควบคุมตนเองภายใต้ความเครียด 5. แรงจูงใจ คือ อารมณ์ หรือแรงกระตุ้นที่กระตุ้นให้บุคคลดำเนินการ ดังเช่นเดียวกับผลการวิจัยของภัทรพล โพธิ์ภัทร และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2558) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยทำการศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่ ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

3.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และด้านการพัฒนาและการสร้างโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาองค์กร โดยเริ่มจากการเชื่อใจเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เปิดใจต่อกัน เพื่อให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน และเกิดการบรรลุเป้าหมาย



เดียวกันทั้งของตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัญญา พิทักษ์ไตรกุล (2565) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม คือ สิ่งที่ทำนายสำหรับหลายคนและหลายองค์กร อาจเป็นเรื่องง่ายที่จะนำคนมาทำงานร่วมกัน แต่การทำให้คนเหล่านั้นกลายเป็นทีมที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจต้องใช้เวลาเรียนรู้อีกมากมาย และยังพบในงานวิจัยของณพัทธ์อร เสงสมบุรณ์ (2565) เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 มีด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 และด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 โดยเฉพาะด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเตรียมความพร้อมที่ดี จะทำให้สามารถเข้าใจ เข้าถึงองค์กรและงานที่ปฏิบัติได้มากขึ้น มากไปกว่านั้นยังเข้าใจสถานการณ์ในอนาคตได้ อีกทั้งบุคลากรจะสามารถเกิดการตระหนักรู้ ตื่นตัวตื่นตนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสันติสุข แก่นดำ และภริดา ชัยรัตน์ (2565) กล่าวถึง ความพร้อมในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ปฏิบัติงานไปพร้อมกับหน่วยงานในการเตรียมความพร้อมสำหรับภารกิจหรือกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยมีการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องดำเนินการรวมถึงหน่วยงานที่จะร่วมปฏิบัติงานในทุกด้านและทำความเข้าใจในงานที่จะลงมือปฏิบัติรวมทั้งกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนเป็นขั้นตอนของลำดับขั้นในการเรียนรู้ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องมีความตั้งใจ ทุ่มเท และประสบการณ์ที่จะสร้างความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน และปรากฏในผลการวิจัยของรุ่งนภา แสงแดง และคณะ (2563) เรื่อง ความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความพร้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

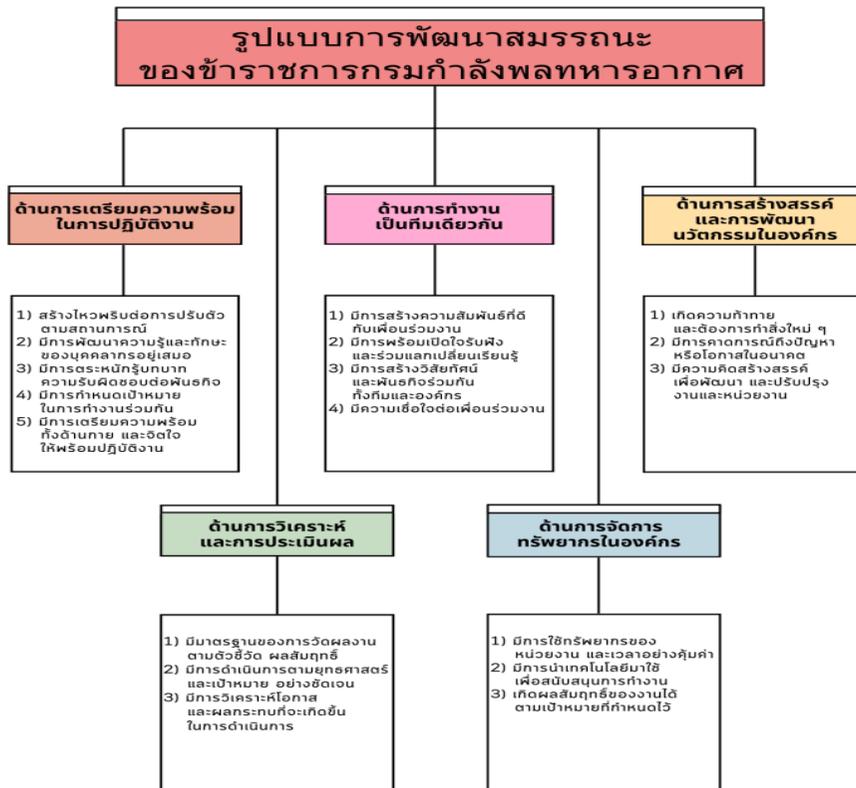
3.3 ผลการศึกษาความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59 ด้านการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 และด้านการจัดการทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 ประภากรณ์ ศรีทิน (2562) ได้กล่าวถึง การติดตามและประเมินผลว่า การบริหารที่เน้นผลลัพธ์โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดเหล่านี้ทำให้สามารถวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานได้ชัดเจน ผลการประเมินช่วยในการตอบคำถามเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการทำงาน และสามารถชี้แจงผลงานต่อสาธารณะ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป และปรากฏในผลการวิจัยของนภาพร ส่งแสง และคณะ (2561) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และวิธีการ/แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ตามองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งได้มาจากหนังสือ ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ และขยายผลต่อไป



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ตามนโยบายเพื่อพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการยกระดับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการศึกษา และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาสมรรถนะข้าราชการให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน
2. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงรวมถึงผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ และมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพัฒนา (HRD) เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
3. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ผ่านวิธีการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงนโยบายผู้บังคับบัญชา และยุทธศาสตร์องค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษา และการส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะของกำลังพล

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์การทำงานเชิงปฏิบัติการเพื่อลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง เพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

3. มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานช่วยลดการใช้ทรัพยากร และเน้นการใช้ระบบ HRIS อย่างเป็นทางการและมีประสิทธิภาพ เพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเกี่ยวกับการคาดการณ์ถึงปัญหาหรือโอกาสในอนาคต ควรให้ความสำคัญ และศึกษาเกี่ยวกับมาตรการการป้องกันปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และองค์กร

2. การวิจัยควรเน้นการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบ โดยให้ความสำคัญกับข้าราชการที่มีการศึกษาและทักษะที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงกลาโหม. (2552). พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม. สืบค้น 21 พฤศจิกายน 2567, จาก <http://www.thailaws.com/law/thaiacts /code1815>

กัญญา พิทักษ์ไตรกุล. (2565). 5 ข้อดีการทำงานเป็นทีมให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น. สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก <https://blog.wu.ac.th/archives/5053>

ณพัฐอร เสงสมบุรณ์. (2565). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารสิทธิมนุษยชน, 23(2), 186 - 200.

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช และคณะ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(43), 326 - 338.



- นภาพร ส่งแสง และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(3), 583 - 599.
- นฤมล อเนกวิทย์ และคณะ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 15(1), 41 - 52.
- นิธินสาร พงศ์ปิยะไพบูลย์. (2566). *ความสามารถในการแข่งขัน : มองให้ลึกเพื่อพัฒนา*. สืบค้น 9 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/article-04jul2023.html>
- ประภาภรณ์ ศรีทิน. (2562). *รูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรพล โพธิภัทร และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(3), 294 - 304.
- ภารাত্র แก้วบุตรดี และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2), 283 - 296.
- รุ่งนภา แสงแดง และคณะ. (2563). ความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*, 2(3), 89 - 99.
- สันติสุข แก่นดำ และภิรดา ชัยรัตน์. (2565). ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครและเทศบาลเมืองเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 15(2), 139-162.
- สำนักงาน ก.พ.. (2566). *ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน*. สืบค้น 20 มีนาคม 2567, จาก <https://www.ocsc.go.th/pm#gsc.tab=0>
- สุรพรรณ วีระสอน. (2562). การพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. *วารสารวิชาการธรรมศาสตร์*, 19(4), 15 - 25.
- Francoise D. L. D. & Jonathan W. (2005). What Is Competence? *Journal of Human Resource Development International*, 8(1), 27 - 46.