

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

ต. มคอ. ๒๕๖๐

การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

น.อ.ตากเพชร พินพันธุ์

27 ก.ย. 2560

#b0024473b

372778

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอก ดากเพชร พินพันธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....^{เขียนแก้ว} ^{เลี่ยมสุวรรณ}.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เขียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....^{พช} ^{ชช:1๒๕}.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชนีัย ธรรมเสนา)

.....^ส.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....^{เขียนแก้ว} ^{เลี่ยมสุวรรณ}.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เขียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....^{พช} ^{ชช:1๒๕}.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชนีัย ธรรมเสนา)

วันที่ 31 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ โดยกรุณาให้กรอบแนวคิด รวมทั้ง แนวทางในการศึกษาตลอดจนคำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไข ปัญหาในทุก ๆ ด้านของการทำงานนิพนธ์ อันส่งผลให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง ข้าราชการในกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้ข้อมูลต่าง ๆ และ แนะนำประสานงานให้การทำงานนิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงตามเจตนารมณ์ของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นาวาอากาศเอกรองศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ ปราณีตพลกรัง ตำแหน่ง รศ.กศ.ร.ร.น.น.ก. ที่ได้กรุณาแนะนำแนวทางการทำวิจัย และให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ของผู้วิจัยในระหว่างการศึกษาของหลักสูตรนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการวิจัยจนผู้วิจัยมีความรู้ นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นายทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนทุกท่าน ในกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผลการวิจัย ที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสมรรถนะของกำลังพล ความพร้อม แนวทาง และมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการลำเลียงทางอากาศที่เหมาะสมต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบความดีทั้งหมดของงานนิพนธ์เล่มนี้ แต่ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ของผู้วิจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

น.อ.ตากเพชร พินพันธุ์

57930306: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รม.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: กองลำเลียงทางอากาศ/ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ/ สมรรถนะเชิงประจักษ์
ของข้าราชการ

ตากเพชร พินพันธุ์: การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียง
ทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ (EXPLORING THE EXPLICIT PERSONAL
COMPETENCY OF OFFICERS IN DIVISION OF AIR TRANSPORT, DIRECTORATE OF
AIR OPERATIONS CONTROL) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด.
89 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ
กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ (กลอ.คปอ.) ในปัจจุบัน โดยเป็นการวิจัยทั้งเชิงเชิงปริมาณและ
คุณภาพ ทั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศใน กลอ.๑
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 21-30 ปี ส่วนใหญ่
มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มียศ จ.ต.-พ.อ.อ. มีอายุการรับราชการไม่เกิน
5 ปี และลักษณะงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ผลการศึกษา การสำรวจ
ระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กลอ. ๑ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ข้าราชการมีสมรรถนะ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สามารถเรียงลำดับ
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ
ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล และด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
ของกำลังพล ตามลำดับ

57930306 MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A..

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: DIVISION OF AIR TRANSPORT/ DIRECTORATE OF AIR OPERATIONS
CONTROL/ EXPLICIT PERSONAL COMPETENCY

TAKPETCH PINPAN: EXPLORING THE EXPLICIT PERSONAL COMPETENCY
OF OFFICERS IN DIVISION OF AIR TRANSPORT, DIRECTORATE OF AIR OPERATIONS
CONTROL. ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D. 89 P. 2016.

The purpose of this research was to study and analyze the explicit personal competency of the officers in Division of Air Transport, Directorate of Air Operations Control. The equipment used as the questionnaire and the statistics used for analysis are: frequency, percentage, mean, standard deviation. There were 36 people who performed the collection of the data.

The research results revealed that the majority of the officers were men, age in between 21-30 years old, education with below bachelor degree, ranking from petty officer third class to flight sergeant first class, period of working not over 5 years. The explicit personal competency levels of the officers in Division of Air Transport was in the highest level. With considering in each competency field, it could be sequenced the operation's competency as : main competency of manpower, administrative competency, manpower's performance competency and manpower's transporting-strategy competency, respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency).....	7
แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับกองทัพอากาศ.....	21
ประวัติความเป็นมาของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากร.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	62
ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลบางประการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศที่สังกัด กลอ. ๗ และผู้บังคับบัญชา กลอ. ๗.....	62
ตอนที่ 2 สมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กลอ. ๗.....	66
ตอนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการลำเลียงทางอากาศ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติการ ที่ใช้เรืออ่าวเป็นศูนย์กลาง.....	71
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	73
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ สังกัด กลอ.๑..... 58
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 62
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 63
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส..... 63
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 64
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ..... 64
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ..... 65
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ..... 65
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล..... 66
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ การบริหารจัดการ..... 67
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ ของกำลังพล..... 69
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกำลังพล..... 59
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ..... 71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ฟังก์ชันจัดส่วนราชการของหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพอากาศ.....	25
3 แผนที่กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ.....	35
4 ระบบการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network-centric operations).....	39
5 ฟังก์ชันจัดกองกำลังทางอากาศ.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศที่ว่า “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ “One of the best air forces in ASEAN” (ตรีทศ สนแจ้ง, 2558) แสดงให้เห็นว่ากองทัพอากาศไทยมุ่งหวังที่จะพัฒนากองทัพอากาศให้เป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน คือ เป็นกองทัพอากาศที่มีขีดความสามารถในทุกมิติอยู่ในระดับ 1 ใน 3 ของภูมิภาคอาเซียน บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืน กองทัพอากาศไทยจึงได้ดำเนินการปฏิรูปกิจการทหาร มีการปรับโครงสร้างกองทัพอากาศ ตลอดจนการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจในการป้องกันประเทศ และการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์และบูรณาการร่วมกัน ระหว่างเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ เทคโนโลยีเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศ อันจะเป็นพื้นฐานการพัฒนาสู่การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric operations: NCO)

กองทัพอากาศจึงได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ 12 ปี โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2555-2558) ยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ คือการพัฒนากองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric air force: NCAF) มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการรบและการปฏิบัติการที่มีใช้การรบ เพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบรวมถึงภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในยุคสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง โดยกองทัพอากาศต้องสามารถประยุกต์แนวคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางได้อย่างสมบูรณ์ และต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเครือข่ายและระบบเชื่อมโยงข้อมูลทางยุทธวิธี (Tactical data link) ได้บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

การพัฒนากองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง นั้น จะต้องพัฒนาทั้ง 6 องค์ประกอบอย่างสมดุล ได้แก่ การบัญชาการและควบคุม (Command and control) ระบบตรวจจับ (Sensor) ผู้ปฏิบัติ/ หน่วยปฏิบัติ (Shooter) เครือข่าย (Network) ระบบสนับสนุนและบริการ (Support and services) และทรัพยากรบุคคลและองค์การ (Human and organization) (ตรีทศ สนแจ้ง, 2558) เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของกองทัพอากาศให้สามารถปฏิบัติการรบและการปฏิบัติการที่มีใช้การรบตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงภัยธรรมชาติที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปัจจุบันกองทัพอากาศ เปิดใช้งานระบบดังกล่าวมาแล้วระยะหนึ่ง แต่ยังไม่สมบูรณ์เนื่องจากเป็นระบบใหญ่และต้องมีการพัฒนาอีกหลายอย่างเพื่อให้เชื่อมต่อเครือข่ายกันได้อย่างสมบูรณ์ อาทิ ระบบเรดาร์ ระบบการควบคุมและเครื่องบินรบต่างๆ ไร่ก็ตามปัจจุบันกองทัพอากาศมี

เครื่องบินขับไล่เอกประสงค์กริฟเพ่น ที่เข้าสู่การที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เรียบร้อยแล้วและ กองทัพอากาศเตรียมที่จะพัฒนาเครื่องบินขับไล่ แบบเอฟ 5 และ เอฟ 16 ให้สามารถเชื่อมต่อ เครือข่ายได้ด้วย ซึ่งปัจจุบันศูนย์ปฏิบัติการที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลางอยู่ที่โรงเรียนนายเรืออากาศ ดอนเมือง ซึ่งการพัฒนากองทัพอากาศที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric air forces) คือ เป้าหมายในระยะใกล้นี้ที่กองทัพอากาศจะต้องไปถึง จึงเป็นเรื่องที่กำลังพลทุกคนในกองทัพอากาศ จะต้องตื่นตัวเต็มที่กับการปฏิบัติงานการเข้าถึงความรู้ การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดของชาติตลอดไป

การปฏิบัติการที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เป็นหลักการทำสงครามสมัยใหม่ที่เชื่อมต่อกัน กำลังรบในส่วนต่าง ๆ ในสนามรบเข้าด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล สถานะและสถานการณ์ของตนกับ หน่วยอื่น ไปจนถึงการเพิ่มการเชื่อมต่อ การปฏิบัติการร่วมกัน และการสั่งการที่รวดเร็วและแม่นยำ มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการเพิ่มสูงขึ้นมาก ตัวอย่างของการปฏิบัติการ ตามแนวคิด การปฏิบัติการที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ที่เห็น ได้ชัดที่สุดก็คือ สงครามอ่าวเปอร์เซีย ซึ่งกองกำลังพันธมิตรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการสูงมาก สามารถลดการสูญเสียทั้งจาก ข้าศึก และจากการโจมตีฝ่ายเดียวกันเอง (Blue On Blue) แต่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ ได้อย่างมากเมื่อเทียบกับการปฏิบัติการด้วยวิธีเก่า หัวใจสำคัญของการพัฒนากำลังรบไปสู่การ ปฏิบัติการที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง นั้น นอกจากระบบเซนเซอร์ต่าง ๆ เช่น ระบบเรดาร์ ระบบ ตรวจจับภาครับ ระบบสงครามอิเล็กทรอนิกส์แล้ว ระบบ Datalink ก็มีความสำคัญมากในฐานะ ช่องทางในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดคำสั่งต่าง ๆ ระหว่างหน่วย ซึ่งการปฏิบัติการทั้งหมด จะทำงานเป็น เครือข่าย หรือที่เรียกว่า การปฏิบัติการที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นส่วนกำลังรบ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ การลาดตระเวนทาง อากาศ การลำเลียงทางอากาศ การค้นหาและช่วยชีวิตการจราจรทางอากาศ และการข่าวอากาศ กับมีหน้าที่ จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการลาดตระเวน การค้นหาและช่วยชีวิต การบังคับการบิน การควบคุมอากาศยานและแจ้งเตือนอากาศยาน และการอู่ศูนย์มวิทยา (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2558) นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการพัฒนา ระบบป้องกันทางอากาศ ตู้ระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะการ เชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการควบคุมการปฏิบัติที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา จึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่ทำหน้าที่สั่งการและควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีความ เกี่ยวข้องและต้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการดำเนิน ในทุกขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการปฏิบัติการที่ใช่เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ด้วย

กองลำเลียงทางอากาศ เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีหน้าที่เตรียมการประสานงาน กำกับ การควบคุม เกี่ยวกับการลำเลียงทางอากาศ ซึ่งการลำเลียงทางอากาศ (Airlift) เป็นภารกิจทางด้านสนับสนุนการรบ และมีใช้การรบ การขนส่งกำลังพล และยุทธภัณฑ์ทางอากาศ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตั้งแต่ระดับยุทธวิธีจนถึงระดับยุทธศาสตร์ปฏิบัติการ ด้วยความรวดเร็วและเคลื่อนย้ายด้วยความอ่อนตัวเพื่อตอบสนองและปฏิบัติตามสภาวะแวดล้อม และภายในเวลาที่กำหนด รวมถึงการช่วยเหลือทางด้านมนุษยชนและภัยพิบัติทางธรรมชาติ การส่งกลับทางสายแพทย์ทางอากาศ การสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ ตลอดจนจนพระบรมวงศานุวงศ์ ทุกพระองค์ (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2558) แต่อากาศยานลำเลียงของกองทัพอากาศ มีจำนวนจำกัดจึงต้องบริหารภารกิจของการลำเลียงทางอากาศ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากภารกิจ และหน้าที่ดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่ากองลำเลียงทางอากาศเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับกองทัพอากาศ ที่จะสามารถนำพากองทัพอากาศ ไปสู่การพัฒนากองทัพอากาศที่ใช้เครือข่าย เป็นศูนย์กลาง ตามยุทธศาสตร์ 12 ปี ในระยะที่ 2 ได้

แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้เราจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากเพียงใด ปัจจัยสำคัญที่สุดในภารกิจการรบ และมีใช้การรบ ประการหนึ่งก็คือ กำลังพล บุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้อง ตัดอาวุธทางปัญญา และก้าวให้ทันเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ถ้าหากไม่หมั่นติดตาม ศึกษาหาความรู้ ต่อให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยแต่คนขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เป็นแล้วก็ไม่เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและประเทศชาติ เปรียบเสมือนเครื่องบินรบแม้จะทันสมัยเพียงใดก็เป็นแค่เหล็กที่บินได้ นั่นเอง

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับ สมรรถนะ (Competency) โดยมองว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยที่วัดศักยภาพ หรือวัดความสามารถของบุคคล โดยแนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน เกิดขึ้นในช่วงต้น ศตวรรษที่ 1970 เกิดจากการ ศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานต่างกัน ของ McClelland นักจิตวิทยาจาก มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา (สุกัญญา รัศมีโชติ, 2548) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษา เพื่อสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กอ.ฯ เพื่อนำแนวทางการพัฒนานี้เป็นต้นแบบ ในการประยุกต์และปรับใช้ในหน่วยงานอื่นของกองทัพอากาศ และเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ของกองทัพอากาศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

สมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ ก.ล.อ. ๑ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ ก.ล.อ.๑

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษารครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ ก.ล.อ. ๑ ได้กำหนดขอบเขตที่จะศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร จะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ทหารอากาศที่สังกัด ก.ล.อ.๑
2. ตัวแปรที่ใช้ทำการศึกษาประกอบด้วย
 - 2.1 ลักษณะพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลา การรับราชการ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน
 - 2.2 ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพหลัก อาชีพรอง รายได้ของครัวเรือน รายได้จากการรับราชการ
 - 2.3 สมรรถนะข้าราชการ ก.ล.อ. ๑ ได้แก่ สมรรถนะหลักของกำลังพล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของกำลังพล สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล สมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ ก.ล.อ. ๑
2. ทำให้สามารถหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ก.ล.อ. ๑ ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรหลักของกองทัพอากาศที่สังกัดกองกำลังทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ (ก.ล.อ.คปอ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายของกองทัพอากาศ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการหรือกองทัพอากาศ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับ กลอ. ฯ

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้กับ กลอ. ฯ โดยรับค่าจ้าง

การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric operations: NCO) หมายถึง การที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางโดยมุ่งเน้นให้สามารถนำทรัพยากรจากทุกภาคส่วนมาใช้ และพัฒนาระบบบัญชาการ ควบคุมของกองทัพอากาศ ให้ดำรงและรองรับช่วยการติดต่อสื่อสารทุกชนิดได้ เพื่อให้ ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง เพียงพอ สามารถใช้ตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ และยุทธวิธีได้ทันต่อสถานการณ์

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ (คปอ.) ส่วนกำลังรบ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ การลาดตระเวนทางอากาศ การลำเลียงทางอากาศ การค้นหาและช่วยชีวิตการจราจรทางอากาศ การข่าวอากาศ มีหน้าที่ จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิชาการด้านการลาดตระเวน การค้นหา และช่วยชีวิต การบังคับการบิน การควบคุมอากาศยานและแจ้งเตือนอากาศยาน และการอนุนิยมิวิทยา

กองลำเลียงทางอากาศ หน่วยงานที่สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีหน้าที่เตรียมการประสานงาน กำกับการ ควบคุม เกี่ยวกับการลำเลียงทางอากาศ ซึ่งการลำเลียงทางอากาศ (Airlift) เป็นภารกิจทางด้านสนับสนุนการรบ และมีใช้การรบ การขนส่งกำลังพล และยุทธภัณฑ์ทางอากาศ

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลของความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เหมาะสม แก่การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการ กลอ. ฯ

ความคาดหวัง หมายถึง สมรรถนะที่ผู้บังคับบัญชาในส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ มุ่งหวัง หรือต้องการ ให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ กลอ. ฯ

สมรรถนะหลักของกำลังพล หมายถึง สมรรถนะที่กำลังพลกองทัพอากาศทุกคน จำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้ถือเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน

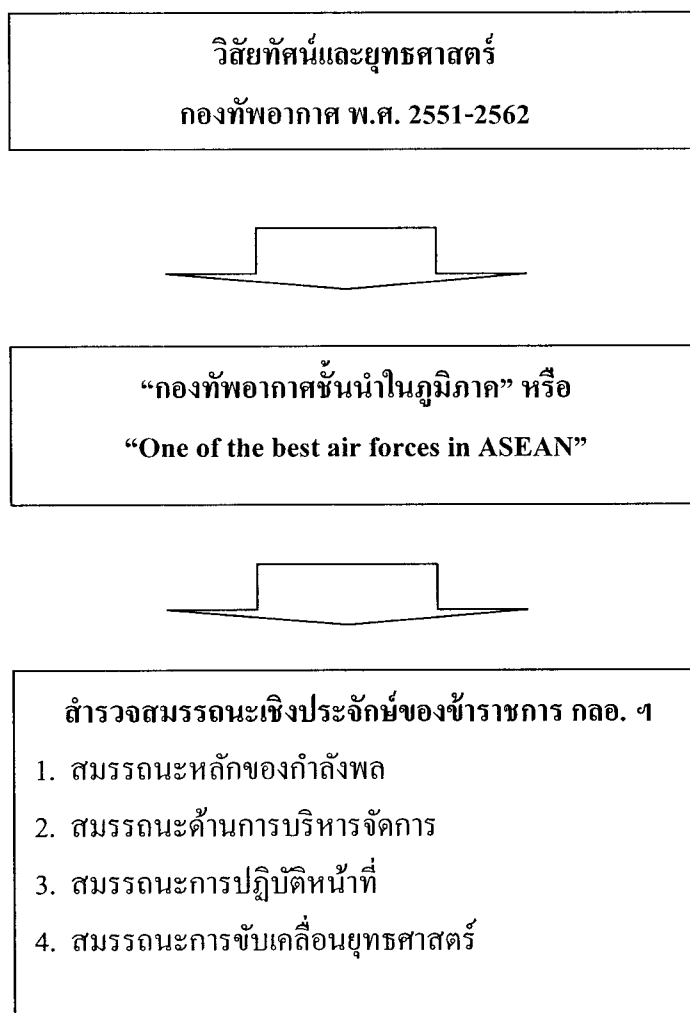
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สมรรถนะที่กำลังพลแต่ละตำแหน่งชั้นยศ จำเป็นต้องมี ซึ่งจะแตกต่างกันตามแต่ละชั้นยศ

สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่กำลังพลจำป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญในแต่ละสายวิชาการ

สมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หรือ สมรรถนะคนเก่ง หมายถึง สมรรถนะกำลังพล ที่ถือว่าเป็นความสามารถพิเศษ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กลอ. ๑ เป็นเครื่องมือ อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ว่าการปฏิบัติการของข้าราชการ กลอ. ๑ มีสมรรถนะ หรือไม่มี และมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยมีองค์ประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาทบทวนมีความสำคัญต่อการศึกษาในเรื่องนี้ในด้านวิชาการ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อความเป็นเหตุเป็นผลต่อการศึกษา ดังนั้นจึงได้ทบทวนวรรณกรรมและรวมทั้งงานวิจัยในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
2. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับกองทัพอากาศ
3. ประวัติความเป็นมาของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะ(competency)ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ได้ว่าจ้างบริษัท Mcber ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรขององค์การ โดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือกบุคลากร ซึ่งบริษัทพบว่าเมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับคะแนนสอบของพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกมาผู้ที่ทำคะแนนสอบไม่ค่อนสูงมากนักกลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน McClelland จึงได้เริ่มทำการศึกษาวิจัยโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ อีก 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average performed) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral event interview: BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ที่สอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 6 ข้อ คือ สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์การทำงานที่ล้มเหลว 3 ข้อ หลังจากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ผล เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม โดย McClelland เรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) ว่า สมรรถนะ Competency)

ต่อมาได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการในประเทศสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป็นปัจจัยพื้นฐานว่าในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น บุคคลจะต้องมีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะอะไรบ้าง และอยู่ในระดับใด

จึงทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งภาครัฐกิจเอกชนหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแพร่หลายและได้รับความนิยมนำขึ้นอย่างรวดเร็ว

ในปัจจุบันภาครัฐการของไทย ได้เห็นความสำคัญและให้ความสนใจในการ นำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน ได้จ้างบริษัท HAY Group มาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยจัดตำแหน่งต่าง ๆ ในภาครัฐการเป็น 18 กลุ่มงาน (Job family) และกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน 5 สมรรถนะ แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานๆ ละ 3 สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

แนวคิดในเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายได้ด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่สามารถเห็นและพัฒนาได้ง่าย เป็นส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ คือ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) โดยส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ (Competency) พจนานุกรมของ The Concise oxford dictionary of current english ได้นิยามความหมายของสมรรถนะว่า เป็นความสามารถของคน ที่จำเป็นในการทำงาน และเป็นความสามารถที่ทำให้ดีขึ้น

Spencer & Spencer ได้ใช้ภาพภูเขาน้ำแข็ง แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านแรงขับเคลื่อนลักษณะ การรับรู้ตนเอง ความรู้ และทักษะ เพื่ออธิบายเพิ่มเติมว่า ความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกสามารถมองเห็นได้ง่าย เป็นสิ่งที่อยู่บนพื้นผิวของบุคลิกภาพและคุณลักษณะของบุคคลที่สัมผัสได้ รวมทั้งยังง่ายต่อการพัฒนา ในขณะที่การรับรู้ตนเองของ แต่ละบุคคล คุณลักษณะ และแรงขับ เป็นองค์ประกอบที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลและเป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพหรือบุคลิกภาพหลัก สำหรับแรงขับและคุณลักษณะซึ่งอยู่ข้างในสุดนั้นจะเป็นพื้นฐานของบุคคลเปรียบเสมือนพื้นฐานของภาพภูเขาน้ำแข็งและยากต่อการพัฒนา ซึ่งจำเป็นต้องใช้ต้นทุนที่สูง หากจะต้องเลือกทำการพัฒนา ส่วนการรับรู้ตนเองที่อยู่ตรงกลางซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้ นั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการพัฒนา การอบรม การกล่อมเกลา และการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาจะต้องใช้เวลาและยุ่งยาก

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบภายใน ทั้งแรงขับเคลื่อน คุณลักษณะที่ดี หรือการรับรู้ตนเองที่ดี ล้วนเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ของงาน และเป็นสิ่งที่ยกคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานต่ำ คำจำกัดความของ “สมรรถนะ” นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากมาย ดังนี้ (McClelland, 1993 อ้างถึงใน จรัมพร ประถมบุรณ์, 2548) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

David and William (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง Characteristics that individuals have and use in appropriate, consistent ways in order to achieve desired performance” คือ คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้ลึกและการกระทำ

Scott (1998) นิยาม Competence ว่า “A cluster of related knowledge, skills, and attitudes(K,S,A) that affects a major part of one’s job (A role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development” คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกัน มีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

เอมอร ขุนเพชร (2552) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย

ณรงวิทย์ แสนทอง (2545) กล่าวว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะ แต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดนิยามความหมายของ สมรรถนะ (Competency) ว่า “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ ก็จะต้องมี องค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น

จากนิยามสมรรถนะ (Competency) ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะ คือ องค์ประกอบที่อยู่ภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอก สามารถมองเห็นได้และง่ายต่อการพัฒนา ส่วนการรับรู้ตนเอง(Self-concept) ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้ นั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการพัฒนา การอบรม การกล่อมเกลา และการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ แต่สำหรับแรงขับ (Motives) และ คุณลักษณะ (Traits) นั้นเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและบุคลิกภาพที่ค่อนข้างถาวร บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ยากต่อการพัฒนา ซึ่งสมรรถนะจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ของงาน และเป็นสิ่งที่แยกคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานต่ำ

ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะ นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งสมรรถนะหลายประเภทแตกต่างกันไป ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวม และขอเสนอการแบ่งประเภทสมรรถนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะแบ่งเป็น 3 ประเภท (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2547) คือ

ประเภทที่ 1 สมรรถนะของบุคคล (Personal Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เรามักจะเรียกว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ประเภทที่ 2 สมรรถนะของงาน (Job competency) คือ บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

ประเภทที่ 3 สมรรถนะหลัก (Core competency) บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อการฝึกอบรม สามารถใช้มาตรฐานของสมรรถนะในการออกแบบการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ กลยุทธ์และการวางแผนธุรกิจ การพัฒนางานตามสายอาชีพ ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ การระบุสมรรถนะที่จะเป็นในการทำงานในระดับต่างๆ

สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

กรมกำลังทหารอากาศ และสำนักคลังสมองกองทัพอากาศ ได้ร่วมกันศึกษาถึงสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศที่เหมาะสมต่อการพัฒนากองทัพอากาศไทยไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ “One of the best air forces in ASEAN” ซึ่งกองทัพอากาศได้กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ไว้ 4 ประเภทดังนี้

1. ประเภทแรกสมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่กำลังพลกองทัพอากาศทุกคนจำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้ถือเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน
2. ประเภทที่สองสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นสมรรถนะที่กำลังพลแต่ละตำแหน่งชั้นยศจำเป็นต้องมีซึ่งจะแตกต่างกันตามแต่ละชั้นยศ
3. ประเภทที่สามสมรรถนะหน้าที่ เป็นสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่กำลังพลจำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญในแต่ละสายวิทยาการ
4. ประเภทสุดท้ายสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หรือ สมรรถนะคนเก่ง ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะกำลังพลความสามารถพิเศษ

ดังนั้น กำลังพลหนึ่งคน โดยทั่วไปนั้นจะต้องมีสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการและสมรรถนะหน้าที่เฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามปกติเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็น Smart people ส่วนกำลังพลกลุ่มพิเศษจะมีสมรรถนะทั้งสามประการข้างต้นในระดับสูงและยังมีสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ร่วมด้วย ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานเชิงรุกได้ในทุกสถานการณ์ ด้วยการปรับกระบวนการทัศนการทำงาน นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติที่เกิดผลเป็นรูปธรรมและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์หรือเป็น World class people ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดนี้ หากเกิดขึ้นกับกำลังพลแล้วเชื่อมั่นได้ว่าจะเป็พลังสำคัญในการนำไปสู่กองทัพอากาศสมรรถนะสูงได้ในที่สุด

วิธีการศึกษาสมรรถนะ

สมรรถนะของแต่ละงานแต่ละวิชาชีพไม่ได้กำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน สังคม ประเทศ หรือเศรษฐกิจของที่นั้น ๆ ความจำเป็นของวิชาชีพที่สอดคล้องกับความ ต้องการ และความเหมาะสมของสังคมเศรษฐกิจของสังคมนั้นๆซึ่งอาจจะเป็นประเทศจังหวัด หรือแม้แต่ชุมชนเล็ก ๆ ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะจึงควรเป็นหน้าที่ของผู้ใช้กลุ่มนั้นๆ ซึ่งการกำหนดสมรรถนะสามารถทำได้หลากหลายวิธีแล้วแต่ความเหมาะสมดังนี้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2532)

1. การกำหนดสมรรถนะโดยประเมินความต้องการ (Need assessment) โดยการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้นักศึกษาและนโยบายต่างๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้ที่สำเร็จการศึกษาว่าต้องสามารถทำงานอะไรต้องมีความรู้ทักษะและทัศนคติอย่างไรซึ่งถ้าเป็น ทางการพยาบาล จะหมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวกับงานที่พยาบาลต้องออก ไปปฏิบัติในหน้าที่ของพยาบาล

2. การกำหนดโดยการวิเคราะห์งาน (Task analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้แล้วแจกแจงย่อยในรายละเอียดของแต่ละ

งานให้เป็นระดับย่อยที่สุดการวิเคราะห์งานจะช่วยในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ต้องการให้ เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน

3. การกำหนดสมรรถนะ โดยวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นระบบ (Systemic competency analysis) หมายถึงเทคนิคการกำหนดเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ ตามปกติด้วยการ จำแนกเนื้อหาของงานออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน

4. การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ความเห็น และบอก เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น

5. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา

6. การศึกษาความต้องการการดูแลด้านสุขภาพ โดยคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ต้องเผชิญเมื่อ ผู้ปฏิบัติไปปฏิบัติงานเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การศึกษาการบันทึกการดูแลรักษาพยาบาลที่ใช้ในสถานบริการสาธารณสุข จะ ได้ทราบถึงปัญหาความต้องการการดูแลสุขภาพที่แท้จริงได้

8. การวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติงานประจำและจากการ สังเกต โดยใช้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

9. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะเป็นการตีค่าหรือตัดสินความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ คติ บุคลิกลักษณะ ของบุคคลบุคคลนั้น ที่แสดงออกทางพฤติกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้ประเมินอาจจะเป็นพยาบาลเอง ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ร่วมงาน ซึ่ง สามารถทำการประเมินได้หลายวิธีดังนี้ (ขจรศักดิ์ ศรีมัย, 2556)

การประเมิน โดยผู้บังคับบัญชา (Boss assessment) เป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะ ที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชา จะรู้จัก ผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจ ไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชา ใกล้เคียงแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจ ไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความ เอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss assessment) เป็นเทคนิคการ ประเมิน สมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเพราะเปิด โอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัด ค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือ บางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมิน

ไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกัน ไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไขคือพนักงานและ ผู้บังคับบัญชา ต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบ ในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน ซึ่งการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชามีขั้นตอนดังนี้ ตัวบุคลากร ประเมินสมรรถนะของตนเอง ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ปรีกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา คณะกรรมการ บุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมินผู้บังคับบัญชา และฝ่าย ทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/ องค์กรให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความ คาดหวังขององค์กร ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูง กว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมิน สมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุป ร่วมกับผู้บังคับบัญชา แนว ทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมิน ไว้เป็นหลักฐานขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้ ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการ ให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

การประเมิน โดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการ ประเมิน สมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่นแบบ ปรนัย เลือกรตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมา เพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ของแบบทดสอบ ประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมอง โดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial ability หรือความเข้าใจ ด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญๆ (Critical incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลัก ๆ จาก เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง ว่าสูงหรือต่ำกว่าการเขียนเรียงความ (Written essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมิน เขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามาว่า ตนใช้ความรู้ ทักษะและ พฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมี สมรรถนะแต่ละตัวอยู่ระดับใด

ประเมิน โดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการ สัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือต้องใช้เวลามากในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้ เหมาะสำหรับการใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะ ที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert scale)

การประเมินจากพฤติกรรมการทำงาน (Behaviorally anchored rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key result areas) ในสมรรถนะตัวนั้น ๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วง ตามแนวตั้งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็น ได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating scale) หรือแบบประเมินจาก พฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally anchored rating: BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูก ประเมินเป็นผู้ ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมิน เสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่า ผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของ การประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมิน โดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติ จากการประเมินโดยบุคคลคน เดียว ข้อจำกัด คือ มีภาระเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมี ความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมฮือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้ เทคนิค หลาย ๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของ การประเมิน แบบนี้คือผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธี ร่วมกัน ใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

โดยสรุป การประเมินสมรรถนะนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อนามาใช้วัดระดับความสามารถ ที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง ทั้งนี้การประเมิน ของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนาระบบสมรรถนะมาใช้

และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลา วิธีการประเมิน ระบบสมรรถนะ ซึ่งอาจจะมีการจัดทำตามสมรรถนะต้นแบบและนำไปใช้ได้ ดังนี้

การจัดทำและนำสมรรถนะไปใช้ในระบบราชการ

การจัดทำและนำสมรรถนะไปใช้ในระบบราชการเริ่มต้นจากระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนในราชการพลเรือนปัจจุบันใช้มานานเกือบ 30 ปีมุ่งเน้นการจำแนกงานของราชการพลเรือนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงาน แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ได้ระบุให้การปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้น การทำงาน โดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชน ผู้รับบริการ จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้ว่าจ้างบริษัท เฮย์ ก์รूप จำกัด เป็นที่ปรึกษาดำเนินการพัฒนา การจัดทำสมรรถนะต้นแบบ (Competency model) ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งด้วยกัน ดังนี้

แหล่งที่ 1 ข้อมูลจากแบบสกรูปลักษณะงาน (Role profile) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

แหล่งที่ 2 การจัดทำ Competency expert panel workshops จำนวน 16 กลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า critical incident

แหล่งที่ 3 ข้อมูลจาก Hay's world wide competency database ของบริษัท เฮย์ ก์รूप ซึ่งเป็นข้อมูล Competency best practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ

จากข้อมูลทั้งสามแหล่งนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency model สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคนและสมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

สมรรถนะหลัก คือ คุณสมบัติร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

สมรรถนะที่ 1 คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) คือความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ และการสร้างสรรค์ พัฒนาพัฒนาผลงานหรือกระบวนกรปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 2 คือ การบริการที่ดี (Service mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 3 คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้ผลสัมฤทธิ์ปฏิบัติเป็นอย่างดี

สมรรถนะที่ 4 คือ จริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

สมรรถนะที่ 5 คือ ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยสมรรถนะต้นแบบกำหนดแต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ๆ ละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 คือ การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแยกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหา หรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับขั้นตอน ปัญหา สถานการณ์ ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

สมรรถนะที่ 2 คือ การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) ความคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดอันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์ หรือข้อมูลหลากหลายนานาทัศนะ

สมรรถนะที่ 3 คือ การพัฒนาศักยภาพคน (caring & developing others) ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาผู้อื่นระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่น และผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

สมรรถนะที่ 4 คือ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable) เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่ง

ประโยชน์ขององค์กร มหาวิทยาลัยและประเทศชาติเป็นสำคัญ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่นี้อาจรวมถึงการ “ออกคำสั่ง” ซึ่งมีตั้งแต่ระดับสั่งงานปกติทั่วไปจนถึงระดับการจัดการขั้นเด็ดขาดกับผู้ฝ่าฝืน

สมรรถนะที่ 5 คือ การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking) คือความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลังประวัติความเป็นมาประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงการสืบเสาะเพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต

สมรรถนะที่ 6 คือ ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) คือความตระหนักถึงข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจนี้เพื่อสร้างและส่งเสริมสัมพันธภาพต่างวัฒนธรรมเพื่อมิตรไมตรีและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรกับนานาชาติ

สมรรถนะที่ 7 คือ ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding) คือความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง และความหมายแฝง ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อกับ

สมรรถนะที่ 8 คือ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational awareness) คือความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนำจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กร ของตนเองและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลต่อองค์กร และภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างไร

สมรรถนะที่ 9 คือ การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) คือการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

สมรรถนะที่ 10 คือ ความถูกต้องของงาน (Concern for order) คือความสามารถในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายระเบียบข้อบังคับขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ

สมรรถนะที่ 11 คือ ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) คือความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจารณ์สถานการณ์ตัดสินใจของคนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลหรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

สมรรถนะที่ 12 คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) คือความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

สมรรถนะที่ 13 คือ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing) คือความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูง หว่านล้อมโน้มน้าว บุคคลอื่นให้เกิดความประทับใจ หรือสนับสนุนความคิดของตน

สมรรถนะที่ 14 คือ สภาวะผู้นำ (Leadership) คือความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน ปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมรรถนะที่ 15 คือ สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality) คือการรับรู้ความรู้สึกถึงความงามที่มีต่อความงามในธรรมชาติ ทักษะที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ทางความงามของมนุษย์

สมรรถนะที่ 16 คือ วิสัยทัศน์ (Visioning) คือความสามารถให้ทิศทางที่ชัดเจนและก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพางานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมไปสู่จุดหมายร่วมกัน

สมรรถนะที่ 17 คือการวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation) คือความเข้าใจกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานได้โดยความสามารถในการประยุกต์นี้อาจรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์ถึงทิศทางระบบราชการในอนาคต ตลอดจนผลกระทบของสถานการณ์ทั้งในและต่างประเทศที่เกิดขึ้น

สมรรถนะที่ 18 คือศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership) คือความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันกลุ่มคนให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไป ในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการ ให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

สมรรถนะที่ 19 คือการควบคุมตนเอง (Self control) คือการระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกขู่ข่มหรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 20 คือการให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering others) คือความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น ดังนั้นจึงมอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบให้ เพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายในงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดแบ่งกลุ่มงานจากต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการพลเรือนไทยในการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยมีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ของงานและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่งใดควรจะมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เช่น เดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน

ซึ่งทั้ง 18 กลุ่มงานดังกล่าวมีสมรรถนะหลักเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ดังนี้

กลุ่มงานที่ 1 คือกลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General support) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) ความถูกต้องของงาน (Concern for order) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking)

กลุ่มงานที่ 2 คือกลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical support) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (flexibility) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ความถูกต้องของงาน (Concern for order)

กลุ่มงานที่ 3 คือกลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory) ประกอบด้วย สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ วิสัยทัศน์ (Visioning) การควบคุมตนเอง (Self control) การให้อำนาจผู้อื่น (Empowering others) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic leadership)

กลุ่มงานที่ 4 คือกลุ่มงานบริหาร (Executive) วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership) การควบคุมตนเอง (Self control) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering others)

กลุ่มงานที่ 5 คือ กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and planning) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing)

กลุ่มงานที่ 6 คือ กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and research) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking)

กลุ่มงานที่ 7 คือกลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and invested) ประกอบด้วย สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

กลุ่มงานที่ 8 คือ กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Developmental design) ประกอบด้วย สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การดำเนินการเชิงรุก (Proactive) การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking)

กลุ่มงานที่ 9 คือ กลุ่มงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International relations) ประกอบด้วย สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing)

กลุ่มงานที่ 10 คือ กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law enforcement) ประกอบด้วย สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking)

กลุ่มงานที่ 11 คือกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public communication and promotion) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) ความถูกต้องของงาน (Concern of order-co) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing)

กลุ่มงานที่ 12 คือ กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public education and development) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & developing others) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing)

กลุ่มงานที่ 13 คือ กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Caring services) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & developing others) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking)

กลุ่มงานที่ 14 คือ กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and artistic vocation skillservice) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence)

กลุ่มงานที่ 15 คือ กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Service) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking) ความถูกต้องของงาน (Concern for order)

กลุ่มงานที่ 16 คือ กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and record) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ ความถูกต้องของงาน (Concern for order) ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน (Flexibility) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable)

กลุ่มงานที่ 17 คือ กลุ่มงานการปกครอง (Public governance) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational awareness)

กลุ่มงานที่ 18 คือ กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conversation) ประกอบด้วยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable)

โดยสรุปวิธีการศึกษาสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การจัดทำและนำสมรรถนะไปใช้ในระบบราชการ สมรรถนะหลัก สำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคนและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน สำหรับแต่ละกลุ่มงาน พบว่า วัตถุประสงค์ของจัดทำระบบการประเมินสมรรถนะเพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่คาดหวัง สมรรถนะของข้าราชการทุกกลุ่มงาน จะมีสมรรถนะหลักที่เหมือนกัน แตกต่างกันที่สมรรถนะกลุ่มงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของแต่ละบุคคล

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับกองทัพอากาศ

ประวัติกองทัพอากาศ

กิจการบินของไทย เริ่มต้นในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อมีชาวต่างประเทศ ได้นำเครื่องบินมาแสดงให้ชาวไทย ได้ชมเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2454 อันทำให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพในสมัยนั้น พิจารณาเห็นว่าประเทศไทย จำเป็น ต้องมีเครื่องบินไว้เพื่อป้องกันภัย ที่จะเกิดแก่ประเทศชาติในอนาคต ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหม จึงได้ตั้ง “แผนกการบิน” ขึ้นในกองทัพบก พร้อมทั้ง ได้คัดเลือกนายทหารบก 3 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมไปศึกษาวิชาการ ณ ประเทศฝรั่งเศส อันได้แก่ พันตรีหลวงศักดิ์ ศัลยาวัชร ร้อยเอกหลวงอาวุธ สิขิกร และร้อยโท ทิพย์ เกตุทัต ทั้ง 3 ท่านนี้ ในเวลาต่อมาได้รับพระราชทานยศ และบรรดาศักดิ์ตาม ลำดับ คือ พลอากาศโทพระยาเฉลิมอากาศ นาวาอากาศเอก พระยาเวหาสยานศิลปสิทธิ์ และนาวาอากาศเอกพระยาทะยานพิฆาต และกองทัพอากาศได้ยกย่องให้เป็น “บุพการีของกองทัพอากาศ”

ในขณะที่นายทหารทั้งสามกำลังศึกษาวิชาการบินอยู่นั้นทางราชการ ได้สั่งซื้อเครื่องบิน รวมทั้ง มีผู้บริจาคเงินร่วมสมทบซื้อด้วยเป็นครั้งแรก จำนวน 8 เครื่อง คือเครื่องบินเบรเกต์ปีก 2 ชั้น

จำนวน 4 เครื่อง และเครื่องบินนิเออปอร์ตปีกชั้นเดียว จำนวน 4 เครื่อง อันอาจกล่าวได้ว่า กำลังทางอากาศของไทยเริ่มต้นจากนักบินเพียง 3 คน และเครื่องบินอีก 8 เครื่องเท่านั้น การบินของไทยในระยะแรก ได้ใช้สนามม้าสระปทุม หรือราชกรีฑาสโมสรในปัจจุบัน เป็นสนามบิน แต่ด้วยความไม่สะดวกหลายประการ บุพการีทั้ง 3 ท่าน จึงได้พิจารณาหาพื้นที่ ที่มีความเหมาะสมต่อการบิน และได้เลือกเอาตำบลดอนเมือง เป็นที่ตั้งสนามบิน พร้อมทั้งได้ก่อสร้างอาคาร สถานที่โรงเก็บเครื่องบินอย่างถาวรขึ้น เมื่อการโยกย้ายกำลังพล อุปกรณ์ และเครื่องบิน ไปไว้ยังที่ตั้งใหม่เรียบร้อยแล้ว ในวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2457 กระทรวงกลาโหม จึงได้สั่งยกแผนการบินขึ้นเป็น “กองบินทหารบก” ซึ่งถือได้ว่า กิจการการบินของไทย ได้วางรากฐานอย่างมั่นคงขึ้นแล้ว ตั้งแต่นั้นมากองทัพอากาศจึงถือเอา วันที่ 27 มีนาคม ของทุกปีเป็น “วันที่ระลึกกองทัพอากาศ”

นับแต่นั้นมา บทบาทของกำลังทางอากาศ ก็ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ และมีการพัฒนาอย่างเป็นลำดับ นับตั้งแต่การเข้าร่วมรบ ในสงครามโลกครั้งที่ 1 กับพันธมิตรในยุโรป เมื่อปี พ.ศ. 2460 ซึ่งทำให้ชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ของชาติ เป็นที่ยอมรับเป็นอันมาก และทางราชการได้ยกฐานะ กองบินทหารบกขึ้นเป็น “กรมอากาศยานทหารบก” ในเวลาต่อมา กำลังทางอากาศ ได้พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง และเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศชาติทางด้านต่าง ๆ อันเป็นรากฐานของกิจการหลายอย่างในปัจจุบัน อาทิ การบินส่งไปรษณีย์ทางอากาศ การส่งแพทย์ และเวชภัณฑ์ทางอากาศ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2464 กระทรวงกลาโหม ได้พิจารณาเห็นว่า กำลังทางอากาศ มิได้เป็นกำลังเฉพาะในด้านยุทธศาสตร์ทางทหารเท่านั้น แต่มีประโยชน์ อย่างกว้างขวางต่อกิจการด้านอื่น ๆ อีกด้วย จึงได้แก้ไขการเรียกชื่อจาก กรมอากาศยานทหารเป็น “กรมอากาศยาน” และเป็น “กรมทหารอากาศ” ในเวลาต่อมา โดยให้อยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดยตรง พร้อมทั้งได้มีการกำหนดยศทหาร และการเปลี่ยนแปลงเครื่องแบบ จากสีเขียว มาเป็นสีเทาดังเช่นปัจจุบัน วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2480 กรมทหารอากาศได้ยกฐานะเป็น “กองทัพอากาศ” มีนาวาอากาศเอกพระเวชยันต์รังสฤษฎ์ เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศคนแรก กองทัพอากาศ จึงได้ถือเอาวันที่ 9 เมษายน ของทุกปีเป็น “วันกองทัพอากาศ”

กำลังทางอากาศ ได้พัฒนาไปอย่างมากมาย และได้เป็นกำลังสำคัญในการปกป้อง รักษาอธิปไตยของชาติ อาทิ สงครามกรณีพิพาทอินโดจีนฝรั่งเศส และสงครามมหาเอเชียบูรพา รวมทั้งเข้าร่วมกับกองกำลังสหประชาชาติ ในสงครามเกาหลี และร่วมกับพันธมิตร ในสงครามเวียดนาม จากเครื่องบินใบพัดเพียง 8 เครื่องในอดีต จนมาถึงเครื่องบินไอพ่นที่ทันสมัย ในปัจจุบัน กองทัพอากาศ ขอยืนยัน ที่จะดำรงความมุ่งมั่นในภารกิจ ที่จะพิทักษ์รักษาเอกราช และอธิปไตยของชาติ ไว้ให้มั่นคงสภาพตลอดไป

ประวัติกองทัพอากาศโดยสังเขป

27 มีนาคม พ.ศ. 2457 ยกฐานะจากแผนกการบิน เป็น “กองบินทหารบก” ถือเอาวันนี้เป็นวันที่ระลึกกองทัพอากาศ

1 มีนาคม พ.ศ. 2461 ยกฐานะเป็นกรมอากาศยานทหารบก

1 ธันวาคม พ.ศ. 2464 เปลี่ยนชื่อเป็นกรมอากาศยาน ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม

12 เมษายน พ.ศ. 2478 ยกฐานะเป็นกรมทหารอากาศ

9 เมษายน พ.ศ. 2480 สถาปนาเป็นกองทัพอากาศ ถือเอาวันนี้เป็นวันกองทัพอากาศ (ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อ 26 มีนาคม พ.ศ. 2541)

การจัดส่วนราชการ

กองทัพอากาศแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ส่วนบัญชาการ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาส่วนราชการต่าง ๆ ข้าราชการและลูกจ้าง และปฏิบัติตามภารกิจของกองทัพอากาศ และภารกิจอื่น ๆ ที่มีได้มอบหมายให้ส่วนราชการใด ๆ โดยเฉพาะมีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วย

1.1 สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ (สน.ลก.ทอ.)

1.2 กรมสารบรรณทหารอากาศ (สบ.ทอ.)

1.3 กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.)

1.4 กรมข่าวทหารอากาศ (ขว.ทอ.)

1.5 กรมยุทธการทหารอากาศ (ยก.ทอ.)

1.6 กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ (กบ.ทอ.)

1.7 กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ (กร.ทอ.)

1.8 กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารอากาศ (ทสส.ทอ.)

1.9 สำนักงานปลัดบัญชาทหารอากาศ (สปลช.ทอ.)

1.20 กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.)

1.21 กรมจเรทหารอากาศ (จร.ทอ.)

1.22 สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ (สตน.ทอ.)

1.23 สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ (สนภ.ทอ.)

1.24 สำนักงานพระธรรมนูญทหารอากาศ (สธน.ทอ.)

2. ส่วนกำลังรบ ประกอบด้วย กองบัญชาการยุทธทางอากาศ มีหน้าที่เตรียมกำลังทางอากาศ กำลังภาคพื้นและระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศของกองบัญชาการยุทธทางอากาศ

ให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด มีผู้บัญชาการกองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

- 2.1 กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ (คปอ.)
- 2.2 หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (อย.)
- 2.3 โรงเรียนการบิน
- 2.4 กองบิน 1, กองบิน 2
- 2.5 กองบิน 4, กองบิน 5
- 2.6 กองบิน 6, กองบิน 7
- 2.7 กองบิน 21, กองบิน 23, กองบิน 41
- 2.8 กองบิน 46, กองบิน 56

3. ส่วนส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทั้งหมด ตามที่กองทัพอากาศกำหนด แบ่งส่วนราชการออกเป็น

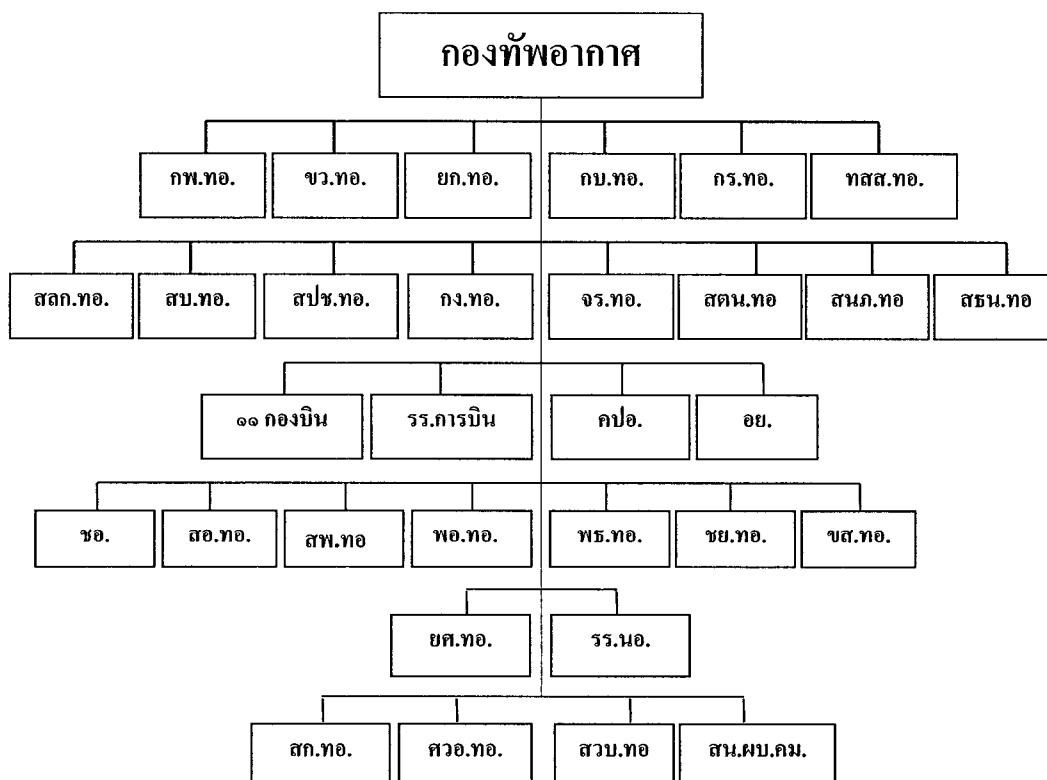
- 3.1 กรมช่างอากาศ (ชอ.)
- 3.2 กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ (สอ.ทอ.)
- 3.3 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ (สพ.ทอ.)
- 3.4 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 3.5 โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา
- 3.6 กรมพลธิการทหารอากาศ (พช.ทอ.)
- 3.7 กรมช่างโยธาทหารอากาศ (ชย.ทอ.)
- 3.8 กรมขนส่งทหารอากาศ (ขส.ทอ.)

4. ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาของกำลังพลกองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด มีผู้บัญชาการกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบแบ่งส่วนราชการออกเป็น

- 4.1 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 4.2 วิทยาลัยการทัพอากาศ
- 4.3 โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ
- 4.4 โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส
- 4.5 โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง
- 4.6 โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด
- 4.7 โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน

- 4.8 โรงเรียนจ่าอากาศ
 4.9 ศูนย์ภาษา, ศูนย์ทดสอบบุคคล
 4.10 โรงเรียนนายเรืออากาศ
5. ส่วนกิจการพิเศษ ประกอบด้วย
- 5.1 ศูนย์วิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการบินและอวกาศกองทัพอากาศ (ศวอ.ทอ.)
- 5.2 กรมสวัสดิการทหารอากาศ (สก.ทอ.)
- 5.3 สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง (สน.ผบ.ดม.)
- 5.4 สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (สวบ.ทอ.)

ซึ่งหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศเหล่านี้ บางหน่วยงานมีความสำคัญเทียบเท่าในระดับกรม และจากรายละเอียดการจัดส่วนราชการดังกล่าว สามารถอธิบายเป็นผังองค์กรการจัดส่วนราชการได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผังการจัดส่วนราชการของหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีพุทธศักราช 2558

1. ด้านนโยบายทั่วไป

1.1 น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกระแสพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา”

1.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกให้กำลังพลมีความรักความสามัคคี มีวินัย ศรัทธา และความเสียสละควบคู่กับการยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

1.3 ดำรงความมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ ทอ. พ.ศ. 2551-2562 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557) และแผนแม่บทกองทัพอากาศ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ โดยทุกส่วนราชการสังกัดกองทัพอากาศต้องยึดถือการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทกองทัพอากาศ

1.4 ส่วนราชการสังกัดกองทัพอากาศต้องปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยสามารถตรวจสอบ ประเมิน และรายงานผลได้ตามวงรอบ ที่กำหนด

2. ด้านยุทธการและการฝึก

กองทัพอากาศตระหนักถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านยุทธการและการฝึก เพื่อให้กองทัพอากาศสามารถปฏิบัติการรบ และปฏิบัติการที่มีใช้การรบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการบิน รองรับยุทธโศปกรณ์ที่จะเข้าประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 เช่น เครื่องบินพระราชพาหนะสำรอง เครื่องบินรับส่งบุคคลสำคัญ เครื่องบินลาดตระเวนถ่ายภาพทางอากาศ เฮลิคอปเตอร์ขนาดกลางสำหรับค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ และอากาศยานไร้คนขับ เป็นต้น

2.2 ทบทวนการฝึกบินเดินทางในภาพรวมของกองทัพอากาศ โดยประสานหน่วยรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาปรับปรุงการฝึกบินเดินทาง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการฝึก และประโยชน์ที่กองทัพอากาศได้รับ

3. ด้านส่งกำลังบำรุง

การส่งกำลังบำรุงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้กองทัพอากาศสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาการส่งกำลังบำรุง ให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางจึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงให้มีฐานข้อมูลในการบริหารจัดการควบคุมข้อมูลพัสดุของทุกสายงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลในระบบสารสนเทศอื่น ๆ ของกองทัพอากาศ ตลอดจนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในอาคารศูนย์ปฏิบัติการ ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการส่งกำลังบำรุงได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนกองทัพอากาศไปสู่การปฏิบัติการ ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางได้อย่างสมบูรณ์ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 พัฒนาการบูรณาการข้อมูลฝ่ายเสนาธิการ เพื่อการบัญชาการและควบคุมอาคารศูนย์ปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO Portal)

4.2 พัฒนาให้มีศูนย์โทรคมนาคมสำรอง และระบบสำรองฐานข้อมูลที่เพียงพอให้กับคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่ศูนย์ข้อมูลกองทัพอากาศ และที่อาคารศูนย์ปฏิบัติการ ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้รองรับกรณีระบบงานใดขัดข้อง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถกู้ข้อมูลเดิม ได้ทันสถานการณ์

4.3 ตรวจสอบระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายสารสนเทศ และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายสารสนเทศให้สามารถตรวจจับป้องกันการบุกรุกรวบรวม วิเคราะห์เหตุการณ์ละเมิดการรักษาความปลอดภัย และรายงานผลที่เกิดขึ้น

5. ด้านการวิจัยและพัฒนา

กองทัพอากาศตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพื่อความยั่งยืนของกองทัพอากาศ โดยเฉพาะงานวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำผลงานไปต่อยอดองค์ความรู้ หรือประยุกต์ใช้งาน ได้จริง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและพัฒนา ที่ได้ดำเนินการจนประสบผลสำเร็จแล้วมาพิจารณาขยายผล โดยผลิตยุทธโศปกรณ์ใช้งานในราชการพร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อจุดประกายแนวความคิดให้หน่วยต่าง ๆ ตลอดจนให้คำแนะนำ การริเริ่ม โครงการวิจัยและพัฒนาให้สอดคล้องตามแผนแม่บทการวิจัยและพัฒนาของกองทัพอากาศ

5.2 สร้างเครือข่ายด้านการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศ ที่มีศักยภาพ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมองค์ความรู้ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางและเรื่องสำคัญตามทิศทางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

แนวคิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศ

กองทัพอากาศมุ่งหวังพัฒนาสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ “One of the best air forces in ASEAN” ซึ่งอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นกองทัพอากาศที่มีขีดความสามารถในทุกมิติอยู่ในระดับ 1 ใน 3 ของภูมิภาคอาเซียน บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืน กองทัพอากาศจึงได้กำหนดจุดเน้นของทิศทางการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขึ้นในแต่ละระยะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562

กองทัพอากาศได้กำหนดวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2562 เพื่อจะเป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the best air forces in ASEAN) และกำหนดยุทธศาสตร์ 12 ปี โดยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 พ.ศ. 2551-2554 กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital air force: DAF) มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการรบและการปฏิบัติการที่มีไซเบอร์รบเพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบ โดยกองทัพอากาศต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหลัก และบูรณาการเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ เทคโนโลยีเครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติการของกองทัพอากาศเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสมทันตามความต้องการในทุกสถานการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานการพัฒนาสู่การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric operations: NCO)

ระยะที่ 2 พ.ศ. 2555-2558 กองทัพอากาศใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric air force: NCAF) มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการรบและการปฏิบัติการที่มีไซเบอร์รบ เพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบรวมถึงภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในยุคสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric warfare: NCW) โดยกองทัพอากาศต้องสามารถประยุกต์แนวคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ได้อย่างสมบูรณ์ และต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเครือข่ายและระบบเชื่อมโยงข้อมูลทางยุทธวิธี (Tactical data link) ได้บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง

ระยะที่ 3 พ.ศ. 2559-2562 กองทัพอากาศขับเคลื่อนไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ One of the best air force in ASEAN โดยมีขีดความสามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถริเริ่ม และพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือยุทธโธปกรณ์บนพื้นฐานการพึ่งพาตนเอง รองรับกับรูปแบบของภัยคุกคาม และนำไปสู่การใช้กำลังกองทัพอากาศได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ตามแผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด จะประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลักดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 รักษาความมั่นคงของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ 3 ประการ

1. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology: IT) ให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังทางอากาศ
 2. การพัฒนาบุคลากรกองทัพอากาศไปสู่สังคมข่าวสารและความรู้
 3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั้งกองทัพอากาศ
- การพัฒนาบุคลากรกองทัพอากาศไปสู่สังคมข่าวสารและฐานความรู้

นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกองทัพอากาศ

กองทัพอากาศกำหนดแนวทางการพัฒนา ตามแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นการบูรณาการศักยภาพของบุคลากร และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เกิดเครือข่ายการปฏิบัติงาน ที่ทำให้สามารถรับรู้สถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้กองทัพอากาศบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเชื่อมโยงทั้งระบบ (Total integration) จึงได้กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นส่วนหนึ่งของการใช้กำลังและการเตรียมกำลังทางอากาศตามกรอบเป้าหมายระยะที่ 1 พ.ศ. 2551-2554 คือ กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital air force) โดยเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติทางอากาศให้สามารถใช้งานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และปลอดภัยตามสถานการณ์จริง
2. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนากองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยังยืนมุ่งสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge based society) โดยจัดสร้างระบบบริหารจัดการความรู้กองทัพอากาศ (Knowledge management) เพื่อเป็นศูนย์กลางความรู้กองทัพอากาศ (RTAF Knowledge center) และศูนย์การเรียนรู้ (Learning center)

3. พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลทางยุทธวิธี (TDL) ระยะที่ 1 ช่วงที่ 2 เพื่อรองรับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง
4. บูรณาการเครือข่ายสารสนเทศของกองทัพอากาศให้มีเชื่อมโยงทั้งระบบ (Total integration) เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์ได้ในทุกมิติ
5. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเที่ยงตรง โดยทบทวนและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และกำหนดแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
6. พัฒนาศูนย์กลางให้สามารถใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสู่การประยุกต์ใช้นวัตกรรมการปฏิบัติงานบนเครือข่ายสารสนเทศ

เป้าหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเป็นส่วนหนึ่งในการเตรียมกำลังและการใช้กำลังทางอากาศโดยสนับสนุนแต่ละสายงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของแต่ละสายงาน
2. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาให้กองทัพอากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มุ่งสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge based society)
3. พัฒนาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยการบูรณาการระบบสารสนเทศของกองทัพอากาศให้มีความเชื่อมโยงทั้งระบบ (Total Integration) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ในทุกมิติ
 - 3.1 มิติการบัญชาการและควบคุม: เชื่อมโยงข้อมูลระดับยุทธศาสตร์ ระดับยุทธการ และระดับยุทธวิธี
 - 3.2 มิติการสนับสนุนการรบ: เชื่อมโยงข้อมูลระบบส่งกำลังบำรุงไปสู่หน่วยกำลังรบต่าง ๆ
 - 3.3 มิติการบริหารจัดการ: เชื่อมโยงข้อมูลผลการปฏิบัติการกิจของทุกส่วนราชการภายในกองทัพอากาศ

ระบบสารสนเทศของกองทัพอากาศ

ระบบสารสนเทศของกองทัพอากาศแบ่งออกเป็น 2 ระบบหลักเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (IT 2020) ได้แก่

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการยุทธ (Combat information system: CIS)

ระบบสารสนเทศเพื่อการยุทธ คือระบบที่สามารถจัดทำ รวบรวมผลิต และนำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการยุทธในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อัตโนมัติ มีความถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการตัดสินใจ และผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สารสนเทศเพื่อการยุทธ ประกอบด้วย สารสนเทศด้านการข่าว สารสนเทศด้านยุทธการ สารสนเทศด้านการป้องกันทางอากาศ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวงรอบการวางแผนและสั่งการการใช้กำลังทางอากาศ ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับระบบตามภารกิจ (Front office) ของกองทัพอากาศเป็นหลัก

2. ระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุน (Support information system: SIS)

ระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุน คือระบบที่สามารถทำรวบรวมผลิต และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุน ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยอัตโนมัติ มีความถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการตัดสินใจ ตกลงใจ และผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สารสนเทศเพื่อการสนับสนุนประกอบด้วย สารสนเทศด้านการบริหารและสารสนเทศทั่วไป ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับระบบบริหาร (Back office) ของกองทัพอากาศเป็นหลัก โดยที่ระบบทั้งสองอาจจะมีส่วนหรือกิจการบางส่วนสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันบ้างและมีหลักการว่าจะต้องพัฒนาอยู่บน โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ (Information infrastructure) เพื่อลดความซ้ำซ้อน และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั่วถึงกันทั้งกองทัพอากาศโดยพิจารณาใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มาช่วยในเรื่องการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศ

กองทัพอากาศได้ให้ความสำคัญของการจัดทำแผนแม่บททางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพราะตระหนักดีว่า การดำเนินการใดๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนจะถูกชี้นำทิศทางการดำเนินการด้วยกระบวนการตามแผนงาน ซึ่งรวมถึงการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกิจการของกองทัพ

ดังนั้นกองทัพอากาศจึงได้เริ่มจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. แผนพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์กองทัพอากาศ ประกาศใช้เมื่อ 10 เม.ย.2535 (แผนทอ.135) จัดทำโดยกรมอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ เนื่องจากในช่วงเวลานั้น กองทัพอากาศ ยังไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื้อหาในแผนพัฒนา ฯ เน้นการสร้างระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานทั่วไปภายในหน่วยงาน และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management information system: MIS) โดยได้จัดทำโครงการประกอบแผนไว้ใน

วงเงินงบประมาณรวม 814 ล้านบาท ซึ่งใช้เป็นกรอบของงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านสารสนเทศของกองทัพอากาศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนถึงปีปัจจุบัน

2. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศฉบับที่ 1 ประกาศใช้ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2539 เป็นแผนแม่บทที่กองทัพอากาศจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาจัดทำ โดยแผนแม่บท ฯ ฉบับนี้ครอบคลุมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใน 6 สายงานหลัก ได้แก่ สายงานกำลังพล การข่าว ยุทธการ ส่งกำลังบำรุง ปลัดบัญชา และการเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดโครงสร้างในการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกันสำหรับ 6 สายงาน และเกิดแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและสารสนเทศสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูง และได้ขยายเวลาโครงการจัดตั้งระบบคอมพิวเตอร์กองทัพอากาศเพื่อใช้ในการบริหารงานทั่วไปและขยายโครงการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารต่ออีก 3 ปี (ปี พ.ศ. 2542-2544)

ช่วงเวลาในการใช้งานแผนแม่บท ฯ ฉบับที่ 1 นั้น กองทัพอากาศได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศประจำหน่วย (Chief information officer: CIO) ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2541 เรื่อง การแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศประจำกระทรวง ทบวง กรม โดยมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล กำหนดนโยบายด้านสารสนเทศของหน่วย และให้การเสนอของประมาณโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานทุกโครงการที่เสนอขออนุมัติ ต้องเป็นไปตามโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนแม่บท ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป ดังนั้น กองทัพอากาศจึงได้พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศฉบับปี พ.ศ. 2542 ขึ้น โดยอนุมัติใช้เมื่อ 28 กันยายน พ.ศ. 2542

3. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศฉบับที่ 2 พัฒนาขึ้นเพื่อให้แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศ สอดคล้องกับนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย (IT 2010) พ.ศ. 2544-2553 ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงโดยกำหนดกรอบนโยบายด้านไอที เพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ (Thailand's vision toward the knowledge-based economy and society) โดยแผนแม่บท ฯ ฉบับที่ 2 ได้รองรับต่อโครงการในแผนแม่บท ฯ สำหรับกรอบงบประมาณปี พ.ศ. 2545-2550 และกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทัพอากาศ 3 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ ยุทธศาสตร์พัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังทางอากาศ ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการไปสู่อุตสาหกรรมและฐานความรู้ และยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเป็น “กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital air force)” ภายในปี พ.ศ. 2553

4. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศ พ.ศ. 2552-2554 เป็นแผนเฉพาะงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในส่วนการรบและการสนับสนุนการรบ ระดับกองทัพ ซึ่งจะเป็นการดำเนินแผนนโยบายและหลักการที่สำคัญต่อเนื่องจากแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกองทัพอากาศฉบับที่ 2 โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัจจุบัน นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ พ.ศ. 2544-2553 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงกลาโหม และนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของผู้บัญชาการทหารอากาศเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์ และแผนโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต

โดยมีแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทัพอากาศ ดังต่อไปนี้

4.1 การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังทางอากาศ โดยการพัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการใช้งานในทุกส่วนงานของกองทัพอากาศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกสายงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 12 ปี ด้วยการประยุกต์ใช้แนวความคิด การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ที่เป็นยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ มุ่งสู่ความเป็นกองทัพอากาศดิจิทัล

4.2 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นปัจจัยในการทวีกำลังให้กองทัพอากาศอย่างเป็นรูปธรรม มีการเชื่อมต่อเป็นเครือข่ายสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศักยภาพขององค์กร ศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน ลงไปจนถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลรวมทั้งการใช้ศักยภาพของหน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ

4.3 พร้อมกับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนากองทัพอากาศทั้งในการเตรียมกำลังและการใช้กำลังตั้งแต่การพัฒนาในระดับองค์กรลงไปจนถึงการพัฒนาบุคลากร มีระบบการพัฒนาศักยภาพที่ยั่งยืน เพื่อพัฒนากองทัพอากาศให้มีศักยภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง

ประวัติความเป็นมาของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ จัดตั้งขึ้นเมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2520 ตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2520 ซึ่ง พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ได้ยกเลิกกองบินยุทธการ (บย.) ซึ่งเดิมเป็นส่วนกำลังรบประกอบด้วย กองบิน หน่วยบินยุทธวิธี หน่วยใน

ระบบควบคุมทางยุทธวิธี และหน่วยในระบบป้องกันทางอากาศ โดยมี พลอากาศเอกคำณ ลีละสิริ เป็นผู้บัญชาการ กองบินยุทธการคนสุดท้าย

เมื่อ พุทธศักราช 2538 ได้มีการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุดกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2538 ให้มีกองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ เตรียมกำลัง ทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ของกองบัญชาการยุทธทางอากาศ ให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด ดังนั้นกองทัพอากาศ จึงได้จัดให้กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ นับตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2539 จนถึง พุทธศักราช 2542 กองทัพอากาศได้มีการจัดส่วนราชการขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2552 ให้ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ เตรียมกำลัง ทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ของกองทัพอากาศ ให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด นับตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา

วิสัยทัศน์ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

เป็นหน่วยสั่งการและควบคุมปฏิบัติทางอากาศ ที่พร้อมซึ่งความรู้และก้าวทันเทคโนโลยี (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2558)

ภารกิจ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นส่วนกำลังรบ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ การลาดตระเวนทางอากาศ การลำเลียงทางอากาศ การค้นหาและช่วยชีวิต การจราจรทางอากาศ และการข่าวอากาศกับมีหน้าที่ จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการลาดตระเวน การค้นหาและช่วยชีวิต การบังคับการบิน การควบคุมอากาศยานและแจ้งเตือนอากาศยาน และการอุตุนิยมวิทยา (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2558)

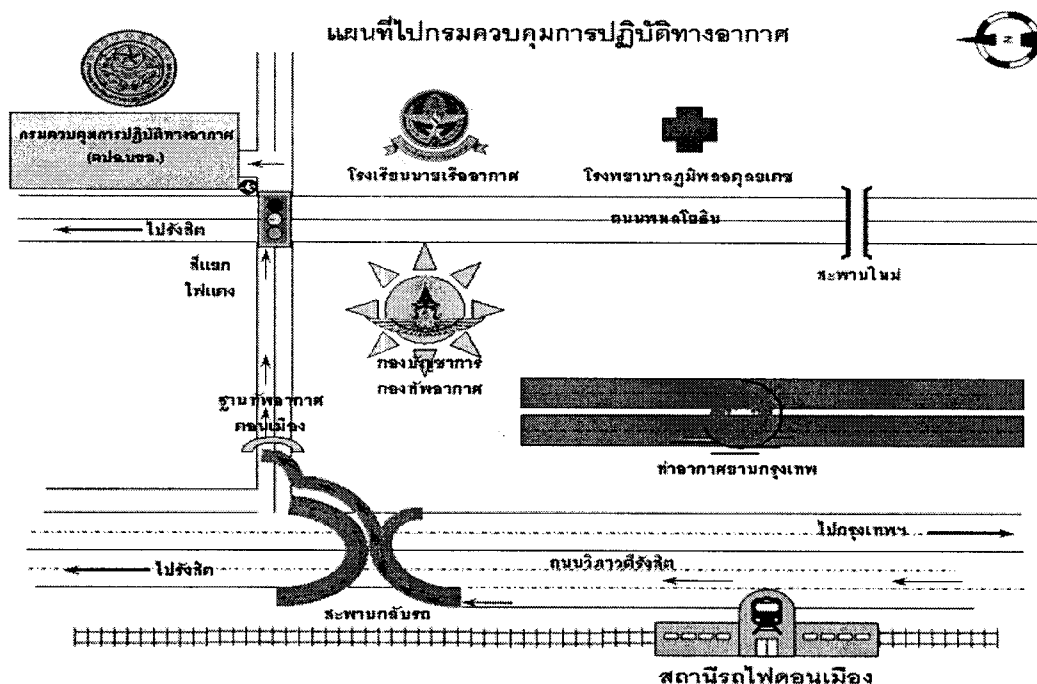
การจัดหน่วย กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีผู้บัญชาการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ มีหน่วยราชการขึ้นตรง 11 หน่วย ได้แก่ กองบัญชาการ กองบังคับการ บิน กองวิทยาการ กองข่าวอากาศ ศูนย์ป้องกันทางอากาศ กองลำเลียงทางอากาศ กองสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ กองค้นหาและช่วยชีวิต กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กองบริการ กองการ

ลาดตระเวนทางอากาศ แผนการเงิน นอกจากนี้ ยังมีหน่วยราชการนอกที่ตั้งคอนเมือง และหน่วยราชการสนาม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบอีกจำนวน 21 หน่วย ได้แก่

1. หน่วยในระบบควบคุมอากาศยานและแจ้งเตือน รวม 13 หน่วย
2. หน่วยในระบบควบคุมทางอากาศยุทธวิธี รวม 8 หน่วย

ไม่ว่ากาลเวลาจะผ่านไปนานเท่าใด สิ่งหนึ่งที่อยู่ในดวงใจของข้าราชการและลูกจ้างคปอ.ทุกคน คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการพิทักษ์รักษาน่านฟ้าไทยให้สมกับคำที่ว่า “ภาระหน้าที่ปกป้องครองฟากฟ้าไทย จะเป็นหรือตายไม่เคยเสียขายชีวา”



ภาพที่ 3 แผนที่กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2558)

แนวทางการปฏิบัติราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศของหน่วยโดยสังเขป

1. เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติพันธกิจ การเฝ้าตรวจ การพิสูจน์ฝ่าย การสกัดกั้น และการทำลาย อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประสานและร่วมมือกับองค์กรข้างเคียง เช่น บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กองบิน กองทัพอากาศ เป็นต้น เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างพอเพียงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. พัฒนาระบบป้องกันทางอากาศสู่ระบบอัตโนมัติ ที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการควบคุมการปฏิบัติที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา

4. พัฒนากำลังพล ด้วยหลักการของความรู้คู่คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

5. รักษา และทะนุบำรุงเรดาร์พร้อมอุปกรณ์ ให้มีอายุยืนยาว และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

6. พัฒนาเครือข่ายอุดมศึกษา ในการแข่งขันประชาชนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศที่มีผลกระทบ

7. พัฒนา จัดหา และปรับปรุงอุปกรณ์ การค้นหาและช่วยชีวิต แก่ผู้ประสบภัย และสาธารณภัย

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของกองทัพอากาศ (Network centric air force: NCAF)

สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

ยุคสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงโลกให้แตกต่างไปจากเดิม โดยเฉพาะเรื่องมิติของเวลาและสถานที่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ผู้คนสามารถติดต่อกันอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องพบปะกันโดยตรง สามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลาด้วยระยะเวลาอันสั้น รวมทั้งมีผู้เล่น (Actors) ในเวทีโลกเกิดขึ้นมากมายและเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด สภาวะแวดล้อมของโลกจึงเปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และ การทหาร ดังนั้นการสร้างความมั่นคงของประเทศ ทั้งการสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการเมือง การทหาร จึงประสบความยากลำบากมากยิ่งขึ้นจากการที่มีผู้เล่น ที่เป็นคู่แข่งกันทั้งที่เป็นรัฐและที่ไม่ใช่รัฐ ทั้งนี้ จากจำนวนผู้เล่นที่มีหลากหลายในเวทีโลกนี้จึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า จะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ทั้งนี้ความขัดแย้งนั้นมีความเข้มแตกต่างกันไปตามบริบทของความขัดแย้งในแต่ละเรื่อง เครื่องมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนั้นเป็นการใช้พลังอำนาจของชาติทั้งพลังอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะการใช้พลังอำนาจทางทหารนั้นถือเป็นเครื่องมือสุดท้ายของแต่ละรัฐ แต่ละชาติพยายามใช้แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ความขัดแย้งที่มีความเข้มข้นจนถึงการใช้ความรุนแรงด้วยกำลังอาวุธ ได้กลายเป็นการทำสงคราม การสงครามตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน ได้พัฒนารูปแบบมาตามลำดับ ปัจจัยหลักที่ทำให้รูปแบบการทำสงครามเปลี่ยนไปคือ เทคโนโลยี เทคโนโลยีที่พัฒนาในแต่ละยุคแต่ละสมัยนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น

เทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อมนุษยชาติมากที่สุด ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้รูปแบบการทางสงครามเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบของสงครามยุคใหม่

สงครามในยุคสารสนเทศ เป็นสงครามที่แต่ละฝ่ายพยายามใช้ความเหนือกว่าในมิติของห้วงเวลาและระยะทาง รวมทั้งความแม่นยำของระบบอาวุธเข้ากระทบต่อกัน นั่นคือ กระทำอย่างรวดเร็วในระยะเวลาอันสั้นนั่นเอง ทั้งนี้สิ่งที่จะทำให้เหนือกว่าในมิติของเวลาและระยะทางต้องอาศัย ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและระบบดังกล่าวนี้ถักทอกันอย่างเป็นระบบ มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสานกันอย่างกลมกลืน จึงจะส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทางสงครามตามต้องการได้ จึงอาจเรียกลักษณะของสงครามดังกล่าวได้ว่าเป็น สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric warfare)

ความเป็นมาสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

แนวความคิดเรื่องสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2539 โดย นายพลเรือ Williams Owens ได้นำเสนอแนวความคิดเรื่อง ระบบของระบบ (System of system) จัดพิมพ์โดย 2 สถาบันการศึกษาด้านความมั่นคงแห่งชาติ (Institute national security studies) Owens ได้ชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติของระบบการตรวจจับ ระบบควบคุมบังคับบัญชา ระบบอาวุธที่มีความแม่นยำสูง ที่ช่วยในการขยายขอบข่ายของการติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์ การประเมินเป้าหมาย และการใช้อาวุธที่รวดเร็ว และในปีเดียวกันนั่นเอง คณะเสนาธิการร่วมกองทัพสหรัฐ ฯ ได้ออก วิสัยทัศน์ร่วม 2010 (Joint vision 2010) ซึ่งให้แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติการทางทหารที่เหนือกว่าในทุกย่านความขัดแย้ง(หรือการปฏิบัติการเต็มย่าน: Full-spectrum dominance) โดยอธิบายถึงการใช้อิทธิพลความสามารถทางทหารของสหรัฐ ฯ ครอบคลุมเหนือกว่าในห้วงการรบตั้งแต่การปฏิบัติการยามสงบจนถึงขั้นการใช้กำลังอำนาจทางทหาร โดยได้เปรียบจากความเหนือกว่าทางด้านข่าวสารและสารสนเทศ อย่างไรก็ตาม สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางได้ปรากฏครั้งแรกอย่างเป็นทางการเมื่อปี 2541 โดยพล.ร.ท. Arthur K.Cebrowski และ John Gartska ในวารสารของกองทัพเรือ และแนวความคิดนี้ได้ถูกนำเสนออย่างชัดเจนอีกครั้งโดย Gartska , David S.Alberts และ Fred Stein ซึ่งได้รับการตีพิมพ์โดย Command and control research program:CCRP

การพัฒนาการทางทหารที่นำไปสู่สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง มีที่มาจาก อิทธิพลของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ การดำเนินการธุรกิจ และ แนวคิดเรื่ององค์กรสมัยใหม่ ทั้งนี้มีความเชื่อมโยงของเรื่องหลักๆ 3 เรื่อง คือ

1. การเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการรวมศูนย์สั่งการไปสู่เครือข่าย

2. การเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการมีอิสระในตัวเอง เป็นการเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องในระบบที่เป็นพลวัต

3. ความสำคัญของการเลือกทางยุทธศาสตร์ที่มีการปรับตัวหรือเพื่อสร้างความอยู่รอด จากผลของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ที่แม้แต่เป็นเรื่องเล็กน้อยซึ่งอาจส่งผลอย่างใหญ่หลวง

ความหมายสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric warfare) เป็นแนวความคิดทางทหารของสหรัฐ ฯ ที่ใช้ความได้เปรียบทางด้านข่าวสารและสารสนเทศ และใช้ขีดความสามารถของเทคโนโลยีข่าวสารและสารสนเทศ (Information technology) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการรบผ่านระบบเครือข่ายที่สมบูรณ์ ซึ่งแพร่กระจายข่าวสารและสารสนเทศไปยังทุกหน่วย กำลังรบที่วางกำลังห่างไกลกัน เครือข่ายนี้จะเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี องค์กร กระบวนการ ประชากร ด้วยรูปแบบของพฤติกรรมองค์กรใหม่ โดยมีหลักการผูกพัน 4 ประการ คือ

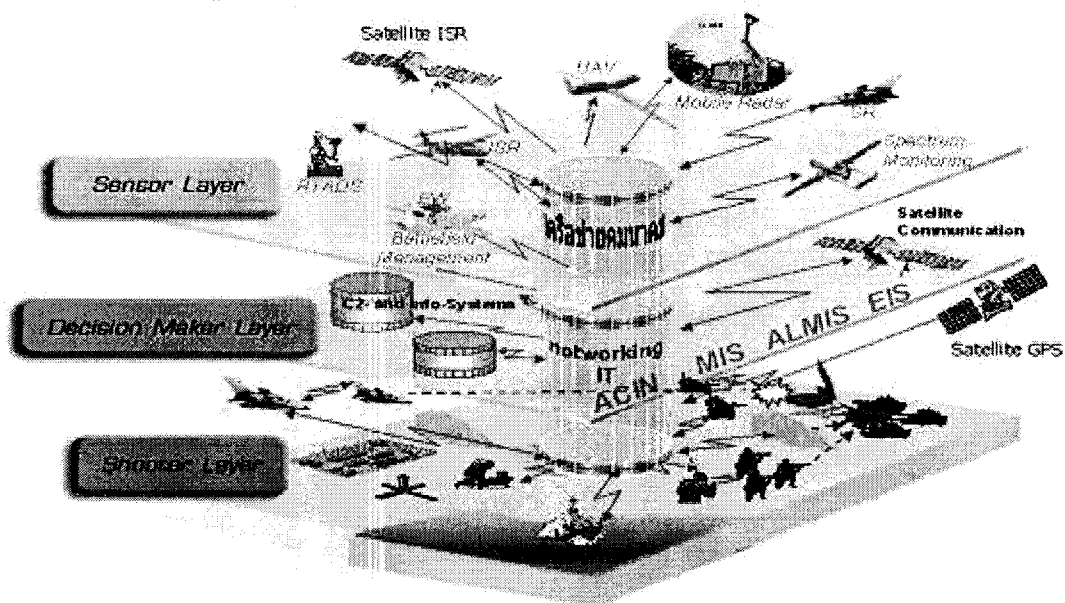
1. เครือข่ายที่สมบูรณ์ของกำลังรบ ทำให้มีการพัฒนาการแลกเปลี่ยนข่าวสาร/สารสนเทศ
2. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร/สารสนเทศ ทำให้เกิดการเพิ่มพูนคุณภาพของข่าวสาร/สารสนเทศและการแลกเปลี่ยนการรับรู้และทำทันต่อสถานการณ์
3. การรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ ทำให้เกิดการเพิ่มพูนความสามารถของการรวบรวมและเพิ่มความประสานสอดคล้องของหน่วย ความต่อเนื่อง และความรวดเร็วในการบังคับบัญชา
4. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ภารกิจ

การใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) เป็นแนวความคิดทางทหารที่มีผลมาจากแนวความคิดเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มความเร็วในการสื่อสาร และเพิ่มการรู้เท่าทัน (Awareness) ในสถานการณ์ ผ่านการทำงานของระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติการทางทหาร ส่งผลให้หน่วยกำลังรบมีขนาดเล็กลง ปฏิบัติการได้โดยอิสระมากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติการกิจได้หลากหลายกว่ากำลังรบที่มีได้ใช้ระบบเครือข่าย

ระบบการตรวจจับ (Sensor) เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ และข้อมูลเหล่านี้จะผ่านกระบวนการเพื่อพัฒนาเป็นสารสนเทศ (Information) การปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางนี้จะเพิ่มพูนการปฏิบัติการร่วมกันผ่านสารสนเทศที่หมุนเวียนได้อย่างเสรีห้วงมิติการรบ (Battle space) เพื่อให้เกิดการแบ่งปัน ดำเนินกรรมวิธี และ แจกจ่ายให้แก่บุคคลหรือระบบที่มีความต้องการอย่างรวดเร็ว

เครือข่ายที่เข้มแข็งและเครือข่ายที่มีความยืดหยุ่นในขณะเดียวกันจะช่วยเชื่อมโยงกำลังรบให้มีความรวดเร็วมากขึ้นในการหาสงคราม สามารถป้องกันและลดการโจมตีทหารฝ่ายเดียวกัน รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่เสริมสร้างให้หน่วยขนาดเล็กมีอำนาจกำลังรบที่เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network-centric operations) คือ การปฏิบัติการทางทหาร ที่ดำรงความสามารถด้วยเครือข่ายของกำลังรบ การปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางจะจัดกำลังที่เข้าถึงส่วนสำคัญที่ไม่เคยเข้าถึงของข้าวสารและสารสนเทศให้เหนือกว่า ความสามารถในการปฏิบัติการดังกล่าวเป็นส่วนที่ทำให้ทหารได้ประโยชน์จากข้าวสารและสารสนเทศ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับนี้ เป็นการปรับปรุงขีดความสามารถในการแบ่งปันและเข้าถึงข้าวสารและสารสนเทศ ดังนั้น สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง จึงเพิ่มขีดความสามารถแก่ทหารในการใช้ประโยชน์จากข้าวสารและสารสนเทศในการเพิ่มพูนอำนาจกำลังรบ ด้วยความประสานสอดคล้องและการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางอื่น



ภาพที่ 4 ระบบการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network-centric operations)

ลักษณะของสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network-centric operations)

สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เป็นเรื่องปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมมนุษย์กับพฤติกรรมองค์การ ที่ตั้งอยู่บนแนวคิดใหม่ โดยการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการทางทหาร โดยมุ่งไปยังอำนาจกำลังรบที่เชื่อมโยงขีดความสามารถต่างๆของนักรบ ด้วยคุณลักษณะที่สามารถกระจายกำลังและขีดความสามารถไปได้ในทุกสภาพพื้นที่ทำให้เกิดการตระหนักรู้และเข้าใจสภาพของห้วงสนามรบอย่างหัดเทียมกัน อันนำไปสู่การประสานสอดคล้องในตนเองและการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางอื่นเพื่อให้บรรลุเจตนาของผู้นบังคับบัญชา สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ไม่ได้มุ่งไปเฉพาะระบบการประมวลผลที่เป็นเครือข่าย หรือ

ระบบการสื่อสารที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่มุ่งไปยังการไหลเวียนของข่าวสารและสารสนเทศ
ธรรมชาติของสิ่งที่มีอยู่ในห้วงมิติการรบ และวิธีปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นด้วยการบริหารข้อมูลข่าวสาร
และสารสนเทศเพื่อให้ได้อำนาจกำลังรบจากสิ่งที่มีอยู่ในห้วงมิติการรบ

หลักการขั้นต้นของสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

กรอบแนวคิดในสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางประกอบด้วย

1. เอาชนะสภาพทางภูมิศาสตร์

การเอาชนะสภาพทางภูมิศาสตร์ หมายถึงการเข้ากระหนาบต่อข้าศึกด้วยความรวดเร็ว
โดยไม่มีอุปสรรคทางด้านสภาพภูมิศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นระยะทาง หรือ เวลา ด้วยความสามารถใน
การเคลื่อนที่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชากำลังรบ รวมถึง
ความสามารถในการวางกำลังและการสนับสนุนที่สอดคล้องประสาน และต่อเนื่อง

2. กำลังรบที่มีความรอบรู้

การที่กำลังรบจะมีความรอบรู้ หมายถึง กำลังรบ ที่รู้เท่าทันสถานการณ์ในทุกมิติของ
การรบ ด้วยการแข่งขัน แลกเปลี่ยนข่าวสาร ทาคความเข้าใจสถานการณ์และเจตนาของ
ผู้บังคับบัญชา ซึ่งความรอบรู้และรู้เท่าทันต่อสถานการณ์นี้จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถของกำลังรบ
ในการสร้างความประสานสอดคล้อง ปฏิบัติการด้วยกำลังแต่น้อย และปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติ โดย
กำลังรบที่จะมีความรอบรู้นี้ขึ้นอยู่กับการใช้เวลาปฏิบัติอันสั้น การมีข่าวสารที่ถูกต้อง กระบวนการ
ใช้ยุทธโศปกรณ์ ประสิทธิภาพ อำนาจกำลังรบ เพื่อทำให้ข่าวสารในห้วงมิติการรบ (Battlespace
information) แปรเป็นความรอบรู้ในห้วงมิติการรบ (Battlespace knowledge)

3. การเชื่อมโยงของทรัพยากรที่มีอยู่ในสนามรบ

การเชื่อมโยงของทรัพยากรที่มีอยู่จริงในสนามรบคือการกระจายและการใช้สิ่งที่มีอยู่ใน
สนามรบให้ทั่วถึงอำนาจกำลังรบ และสามารถปรับเปลี่ยนงานและความรับผิดชอบได้อย่างอ่อน
ตัวตามสถานการณ์ โดยการเชื่อมโยงที่ดีและมีประสิทธิผลนั้นต้องการ โครงสร้างข้อมูลข่าวสาร
สารสนเทศที่มีคุณภาพ

แนวทางการสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถจัดโครงสร้างกำลังรบ
การฝึก และการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมประกอบไปด้วย

1. การครองความเหนือกว่าทางด้านข่าวสาร/ สารสนเทศ เป็นอันดับแรก
2. การเข้าถึงข่าวสาร/ สารสนเทศ เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน
3. ความเร็วของระบบการบัญชาการรบ และ ระบบการตัดสินใจ
4. ความสามารถในการปรับสภาพตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง
5. ความสามารถในการกระจายกำลังรบ แม้พื้นที่การปฏิบัติการจะไม่เชื่อมต่อกัน

6. การออมกำลัง
7. การใช้ระบบการตรวจจับทางลึกลับ
8. การปรับสภาพเงื่อนไขการรบที่มีอัตราการผลิตเปลี่ยนแปลงสูง
9. บีบ/ลดระดับของการปฏิบัติการ และ ระดับของสงคราม

ในการทำความเข้าใจสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางควรทำความเข้าใจโครงสร้างของ ลักษณะที่สำคัญ ในเรื่องต่อไปนี้เป็นเช่น ขอบเขตหรือมิติทางด้านสารสนเทศ (Information domain) ความเหนือกว่าทางสารสนเทศ (Information superiority) กา ลังรบที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric force) การปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบ (Effects-based operations)

ขอบเขตหรือมิติทางสารสนเทศ (Information Domain)

คือ ขอบเขตหรือมิติที่มีสารสนเทศ โดย การสร้างสารสนเทศ การจัดเรียง และการแบ่งปัน เป็นขอบเขตที่จัดการเชื่อมโยงสารสนเทศระหว่างกา ลัง รบ เป็นขอบเขตการดำเนินงานของการบังคับบัญชาและการควบคุมที่บังคับวิถีด้วยเจตนาธรรมณ์ของ ผู้บังคับบัญชา ขณะที่การครองความเหนือกว่าทางสารสนเทศ (Information superiority) คือสถานะใน ขอบเขตสารสนเทศที่สร้างขึ้นเพื่อให้คู่แข่งมีความสามารถทางด้านสารสนเทศเหนือกว่าฝ่ายตรงข้าม การครองความเหนือกว่าทางสารสนเทศมีลักษณะของการ ไม่สมดุลกันระหว่างสองฝ่าย ที่ฝ่ายหนึ่งมีความได้เปรียบทางด้านสารสนเทศ แนวความคิดในการแสวงหาความได้เปรียบทางด้านสารสนเทศไม่ใช่ของใหม่ ผู้บังคับบัญชามักแสวงหาความได้เปรียบจากข้อมูล

กำลังรบที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network centric force)

คือ กำลังรบที่เชื่อมโยง หรือ สร้าง เครือข่ายโดย โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ (Infrastructure) ซึ่งกำลังรบนี้จะมีขีดความสามารถในการ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกำลังรบ ที่มีที่ตั้งในภูมิภาคที่อยู่ห่างไกลกันมีการใช้เครื่อง ตรวจจับ โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นระบบใด ใช้อาวุธยิงโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นเหล่าทัพใด และตกลงใจได้โดยไม่ คำนึงถึงที่ตั้ง กล่าวอย่างสั้นๆก็ คือ กา ลังรบที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางเป็นกา ลังรบที่มีขีดความสามารถใน การปฏิบัติการร่วมกัน (Interoperable) เป็นกำลังรบที่สามารถเข้าถึงข่าวสารสารสนเทศได้ทั่วโลกไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน และ เมื่อใดสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางจึงสามารถอธิบายได้ว่า เป็นสงครามที่มีการเชื่อมโยงของ ยุทธศาสตร์ ยุทธการ ยุทธวิธี เทคนิค และวิธีปฏิบัติที่เชื่อมโยงกา ลังรบด้วยเครือข่าย เพื่อให้ตัดสินใจได้ อย่างรวดเร็วเด็ดขาดเหนือกว่าข้าศึก โดยใช้ความเหนือกว่าทางด้านสารสนเทศเป็นกุญแจสำคัญ ทั้งนี้การเชื่อมโยงเป็นการเชื่อมโยงระบบการค้นหา ตรวจจับ พิสูจน์ฝ่าย ระบบการตัดสินใจ และ ระบบอาวุธเข้าด้วยกัน ในทุกระดับ

การนำแนวคิดสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางไปปฏิบัตินั้น จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย ดังนั้นปัญหาจึงอยู่ที่กำลังทหารในกองทัพจะปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และจัดการกับตนเองอย่างไรเมื่อถูกเชื่อมโยงอยู่ในเครือข่ายกำลังรบที่ปฏิบัติการสงครามเครือข่ายเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้ การปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบ (Effects-based operations) ตามแนวคิดของกองทัพสหรัฐฯ ประสบผลสำเร็จ โดยการปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบเป็นจุดของการปฏิบัติที่มุ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพันธมิตร ฝ่ายเป็นกลาง และฝ่ายตรงข้าม ทั้งในยามสงบ ยามเกิดวิกฤติ และยามสงคราม โดยเป็นการปฏิบัติการที่รวมเอาทั้งการปฏิบัติการทางทหารและมีไซ่ทางทหารเพื่อให้บรรลุความสำเร็จต่อผลเฉพาะหนึ่ง

การปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบ (Effects-based operations)

เป็นการปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นและวางแผน โดยใช้ระบบกรอบงานที่พิจารณาทุกย่านของผลกระทบทั้งที่กระทบโดยตรง กระทบทางอ้อม และผลกระทบข้างเคียง ซึ่งอาจจะมีความเป็นไปได้หรือมีความเป็นไปได้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การปฏิบัติการจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยการใช้เครื่องมือต่างๆ ทั้งทางด้านทหาร จิตวิทยา และเศรษฐกิจ

การปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบเป็นกรรมวิธีเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางยุทธศาสตร์ หรือผลกระทบต่อข้าศึกตามที่เรากำลังต้องการ ด้วยการใช้อิทธิพลความสามารถของเครื่องมือที่ผสมผสานและเสริมทวีซึ่งกันและกันทั้งเครื่องมือทางทหารและที่ไม่ใช่ทหารอย่างเต็มที่ในทุกระดับความขัดแย้ง ซึ่งการปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบมีคุณสมบัติ 7 ประการ คือ

1. มุ่งต่อการครองความเหนือกว่าอย่างเด็ดขาด
2. กระทำในทุกย่านความขัดแย้ง
3. พุ่งเส็งมากกว่าผลกระทบ โดยตรง และพุ่งเส็งมากกว่าผลกระทบขั้นแรก
4. เข้าใจระบบของฝ่ายตรงกันข้าม
5. มีความสามารถในการปรับตัว
6. ใช้พลังอำนาจของชาติทุกด้าน
7. ความสามารถตกลงใจเพื่อปรับปรุงข้อกำหนดและสมมติฐานที่เป็นจริง

แก่นของการปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบคือ การสนับสนุนกระบวนการตกลงใจและเข้าใจระบบของฝ่ายตรงกันข้ามเพื่อพิจารณาและวิเคราะห์จุดศูนย์กลางด้านจิตวิทยาของกำลังรบ ดังนั้นการจะปฏิบัติการบนพื้นฐานของผลกระทบให้ได้รับความสำเร็จจะต้องใช้กำลังรบที่เป็นเครือข่าย เชื่อมโยงกับกำลังรบพันธมิตร และการปฏิบัติหลายชาติ เพื่อให้ได้เปรียบสูงสุดด้วยความเหนือกว่าของข่าวสาร/สารสนเทศสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางเป็นการปฏิบัติการร่วมในยุคสารสนเทศ ด้วยหลักการผูกพัน 4 ประการ และการมุ่งเน้นการรับรู้สถานการณ์ที่เท่าเทียมกัน แม้มี

การกระจายกำลังรบที่ห่างไกลกัน ความรวดเร็วในการบัญชาการรบ และความอ่อนตัวในการวางแผนและความอ่อนตัวในการปฏิบัติการ ส่งเสริมให้กำลังรบสามารถปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้รูปแบบการควบคุมบังคับบัญชา การข่าวกรอง การเฝ้าตรวจ การลาดตระเวน และ การใช้อาวุธ มีความแม่นยำ แน่นนอน มากยิ่งขึ้น หากมีการใช้หลักการดังกล่าวครบถ้วนจะเพิ่มความเร็วของวงรอบการตัดสินใจ ด้วยการเชื่อมระบบการตรวจจับ เครือข่ายการสื่อสาร และระบบอาวุธ ผ่านระบบกริดเชื่อมโยงที่เพิ่มพูนความสามารถทางด้านสารสนเทศและการตัดสินใจที่รวดเร็วเหนือกว่าข้าศึก

สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางเป็นการใช้แหล่งพลังอำนาจใหม่ที่เพิ่มจังหวะและคุณภาพการตัดสินใจในการวางแผนและการทำสงคราม และยังเปลี่ยนกฎและจังหวะการทำสงคราม ทากำลังรบที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาการรับรู้และความเข้าใจในสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เพิ่มความเร็วการส่งข่าวสารยามวิกฤติแก่กำลังรบฝ่ายเดียวกัน และพิจารณาใช้ขีดความสามารถที่ส่งผลกระทบต่อข้าศึกได้อย่างเหมาะสม

สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางจะเพิ่มพูนอำนาจกำลังรบด้วยเครือข่ายของระบบค้นหา/ตรวจจับ ระบบการตกลงใจ และ อาวุธยิง เพื่อให้รับรู้สถานการณ์อย่างเท่าทัน เพิ่มความเร็วในระบบบังคับบัญชา เพิ่มจังหวะที่ได้เปรียบในการรบ มีอำนาจการสังหารมากขึ้น มีความอยู่รอด และสามารถในการสร้างความประสานสอดคล้องในตนเอง

เครื่องมือในการรบในสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

แนวคิดของสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง จะใช้เครื่องมือในการรบที่มีบทบาทความรับผิดชอบ แตกต่างกัน โดยเครื่องมือในการรบที่จะใช้สร้างพลังอำนาจในการรบให้แก่ การทำสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย เครื่องมือพื้นฐาน 3 ประเภท คือ การค้นหา/ตรวจจับ (Sensors) การตัดสินใจ (Deciding) และ การปฏิบัติ (Acting) ซึ่งระดับของการทำงานจะขึ้นอยู่กับช่วงเวลาในการปฏิบัติการ การค้นหาและการตรวจจับ (Sensors) เป็นการสร้างความรับรู้ สร้างการรู้เท่าทันสถานการณ์ ในสนามรบที่ใกล้เคียงกันระหว่างทหาร ผู้ปฏิบัติ (Actors) เป็นเครื่องมือที่สร้างคุณค่าในรูปแบบของอำนาจกำลังรบ (Combat power) โดยผู้ปฏิบัตินี้จะใช้เครื่องมือทั้งที่มีอำนาจสังหาร และ เครื่องมือที่ไม่มีอำนาจสังหาร ผู้ตัดสินใจ (Decision maker) จะมีอยู่ในทุกระดับของการทำสงคราม และมีบทบาทที่สำคัญในการนำผลจากเครื่องมือตรวจจับ ไปสู่ การใช้ อำนาจกำลังรบ Sensors decisionactors/ shooters

เครื่องมือทั้ง 3 ประเภทนี้จะเชื่อมต่อกันได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการประสานสอดคล้อง เกิดผลที่ต้องการ ซึ่งการเชื่อมต่อเหล่านี้ต้องการระบบการสื่อสารที่มีคุณภาพ ระบบการ

ประมวลผลที่รวดเร็ว แน่นนอน รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการได้ ลักษณะการเชื่อมต่อดังกล่าวมีความ ต้องการ โครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศ (Infostructure: Information + Infrastructure) ซึ่งก็คือการ แลกเปลี่ยน/แบ่งปัน การประดิษฐ์ การเปิดเผย การจัดมาตรฐาน การติดตั้งในตัวบุคคล กระบวนการ แนวทาง ปฏิบัติ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้าง การผลิต การใช้ การขนส่ง การจัดเก็บการทำลายสารสนเทศ โดยโครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศที่สำคัญ คือ โครงข่ายข่าวสารทั่วโลก (Global information grid: GIG) เป็นการเชื่อมโยงทั่วโลกด้วยขีดความสามารถทางด้านสารสนเทศ ที่ใช้เครื่องมือ ใช้กระบวนการต่าง ๆ และบุคคล ทำการรวบรวม ดาเนิน กรรมวิธี เก็บรักษา แจกจ่าย จัดการ สารสนเทศแก่ผู้ทำการรบ ผู้กำหนดนโยบาย และ ผู้สนับสนุน ซึ่งรวมถึงเครื่องมือสื่อสารส่วนบุคคล คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ระบบคอมพิวเตอร์ การให้บริการสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ ระบบข้อมูล ระบบการรักษาความปลอดภัย และบริการอื่น ๆ ที่มุ่งไปสู่การครองความเหนือกว่า ทางสารสนเทศ ทั้งนี้ระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่าง ๆ จะเชื่อมโยงถึงกันให้ทำงานร่วมกันด้วยระบบเครือข่ายขนาดใหญ่ เพื่อทำการคำนวณ ประมวลผล ถ่ายโอนข้อมูลระหว่างกันในเวลาเดียวกันไม่ว่า สารสนเทศนั้นจะ อยู่ที่แหล่งใดในโลก และระบบขนาดใหญ่นี้จะให้มีการประมวลผลแบบขนาน เพื่อประกันว่าหากมีส่วนใดในระบบขัดข้อง ก็จะมีซอฟต์แวร์กลางช่วยจัดการดูแลให้ระบบสามารถทำงานได้ตลอดเวลา

การสร้างการรับรู้หรือการรู้เท่าทันสถานการณ์นั้นต้องการข่าวสาร/ สารสนเทศ ที่ส่งมาจากระบบ การค้นหา/ ตรวจสอบ จะต้องแปลความในรูปแบบที่เครื่องมือต่างๆของฝ่ายเราในสนามรบที่สามารถเข้าถึงได้ ซึ่งการค้นหา/ตรวจสอบในสนามรบให้เป็นภาพเดียวกันนั้น ต้องอาศัยเครื่องมือที่ทันสมัยและสามารถ รวบรวม ประมวลผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเครื่องมือค้นหา/ตรวจสอบนั้น จะสามารถตรวจสอบได้ ในวงจำกัดการเชื่อมต่อหรือสนธิผลการตรวจสอบของเครื่องมือแต่ละชิ้นให้เกิดเป็นภาพรวมที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ ต้องอาศัยเครือข่ายเชื่อมโยงที่สมบูรณ์และสอดคล้องกัน

การแปลผลจากเครื่องมือค้นหา/ ตรวจสอบ ไปยังระบบประมวลผล เพื่อให้การตกลงใจ มีความรวดเร็ว และมีจังหวะที่เหนือกว่าข้าศึกนั้น นอกจากคุณภาพของการเชื่อมต่อแล้ว ยังต้องใช้ลักษณะการเชื่อมต่อที่หลากหลาย ทั้งเชื่อมต่อโดยตรงและเชื่อมต่อทางอ้อมที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายทั้งที่มีพื้นฐานระบบแตกต่างกัน ความยากจึงอยู่ที่การทำให้แต่ละระบบเข้าสู่รูปแบบที่แปลผลแล้วเป็นภาพเดียวกัน ดังนั้นรูปแบบความเป็นเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็น จากแนวคิดเดิมที่ถ่วงรอบเครื่องมือ หรือ อาวุธ ต่างมีระบบฐานที่เป็นอิสระ ต้องเปลี่ยนไปเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงกันทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันและกันได้

หลังจากข้อมูลที่แปลผลแล้วถูกนำเข้าไปสู่ระบบการตัดสินใจที่รวดเร็วกว่าซ้ำศึก ระบบการตัดสินใจจะเป็นผู้สั่งด้วยระบบที่เป็นเครือข่ายให้ผู้ปฏิบัติที่สามารถตอบสนองได้เร็วที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุดตามการ/ ปฏิบัติการตามที่ต้องการ หรือ ผู้ปฏิบัติอาจเป็นกำลังรบหรือ อาวุธยิง ที่อาจเป็นกำลังรบต่างเหล่าทัพ อาวุธต่างระบบ ที่มีการเชื่อมโยง มีที่ตั้งกระจาย กระจาย ทั่วไป แนวคิดนี้จึงทำให้ข้อจำกัดด้านระยะทาง และข้อจำกัดด้านเวลาหมดไป

อาจสรุปได้ว่าบทบาทของเครื่องมือที่ใช้ในการรบ มีความมุ่งหมายซึ่งประกอบไปด้วย

1. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน การเฝ้าระวัง รู้เท่าทันสถานการณ์ในสนามรบ สร้างความรู้แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ และกำลังรบทุกคน

2. เพื่อให้เกิดการควบคุม บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วกว่าซ้ำศึก

3. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ การโจมตี และเกิดการตกลงใจ ที่เหมาะสม

สิ่งที่ต้องพึงเล็ง คือ ความสามารถของกระบวนการในการแปลงข้อมูล (Data) ให้เป็น สารสนเทศ (Information) และ เปลี่ยนสารสนเทศ ให้เป็นความรู้ (Knowledge) ข้อมูลอาจเป็นความจริง การวัดการสังเกต ที่อาจเพียงพอ หรือ ไม่เพียงพอ ต่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องใดเรื่อง หนึ่ง ข้อมูลเหล่านี้เมื่อผ่านกระบวนการรวบรวม แปลผล สังเคราะห์ กระจายไปยังผู้ต้องการใช้แล้ว จะเกิดเป็นสารสนเทศ และสารสนเทศนี้หากผู้ใช้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ สามารถนำไปอธิบาย ปรากฏการณ์ในสนามรบแล้ว จะเกิดเป็นความรู้ ซึ่งความรู้จะเป็นประโยชน์ในการคาดการณ์ ทำนายผล และใช้ควบคุมสถานการณ์ หรือ ใช้ปฏิบัติการเชิงรุก

การรู้เท่าทันสถานการณ์เป็นผลมาจาก สารสนเทศที่อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในห้วงมิติการรบ อาจได้แก่ ที่ตั้ง การวางกำลัง สภาพภูมิประเทศ สภาพภูมิอากาศ ซึ่งสารสนเทศเหล่านี้แปลผลได้ไม่ยาก แต่จะยากลำบากมากขึ้นหากสารสนเทศย่อย ๆ หลายชนิดส่งมาพร้อมกันเพื่อให้เกิดการรู้เท่าทัน สถานการณ์และเห็นภาพสนามรบในภาพที่ใหญ่ขึ้น ระบบการค้นหาและตรวจจับจึงเป็นเครื่องมือ หลักประการแรกที่ทำให้เกิดการรู้เท่าทันสถานการณ์

ในทางตรงข้าม ความรู้ความเข้าใจในสนามรบเป็นสารสนเทศที่อยู่ในรูปแบบที่ไม่ชัดเจน และต้องการการตีความ เช่น ชีตความสามารถซ้ำศึก ยุทธวิธีที่ซ้ำศึกจะใช้ การตีความเหล่านี้ต้องการ บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ที่สามารถพัฒนาสารสนเทศที่ยังไม่สามารถตีความได้ให้เป็น ความรู้ด้วยประสบการณ์ การฝึก รวมถึงเครื่องช่วย และเทคนิคต่างๆในการแปลความ หรือตีความ ผลจากการตีความที่ถูกต้องและแม่นยำ ทำให้ผู้ปฏิบัติ หรือ อาวุธยิงสามารถใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา

การทำสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางจะต้องพัฒนาการรบในมิติต่าง ๆ 4 มิติ คือ มิติทางกายภาพ มิติทางสารสนเทศ มิติทางการรับรู้ และมิติทางสังคม ซึ่งในแต่ละมิติจะมีการ ทาบทับกกัน

1. มิติทางกายภาพ

การทำสงครามเพื่อยึดครองทางกายภาพเป็นการทำสงครามรูปแบบเดิม ที่ใช้กำลังรบให้ ได้เปรียบในด้านเวลาและสถานที่ โดยครอบคลุมทั้งบนแผ่นดิน ผืนน้ำ อากาศ และอวกาศ ด้วยการ ปฏิบัติการทางทหารที่เชื่อมโยงกันด้วยการสื่อสารระหว่างขุมกำลังและฐานที่ตั้ง ซึ่งเป็นวิธีที่ง่าย ที่สุดในการยึดครองเมื่อเทียบกับวิธีการอื่น

2. มิติทางด้านสารสนเทศ

มิติทางด้านสารสนเทศเป็นมิติที่ข่าวสาร/สารสนเทศ ถูกสร้าง จัดเรียง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน มิตินี้เป็นมิติที่ใช้สื่อสารกันระหว่างทหารในสนามรบ เป็นมิติของการค้นหา/ ตรวจจับ และ กรรมวิธีในการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และการเข้าถึงผลผลิตของการค้นหา/ ตรวจจับที่เป็นข่าวสารที่ ดำเนินกรรมวิธีเรียบร้อยแล้ว มิติทางด้านสารสนเทศนี้เป็นที่ซึ่งระบบการควบคุมบังคับบัญชาของ กำลังรบสื่อสารเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา

3. มิติทางด้านความคิด

มิติทางด้านความคิดเป็นมิติที่อยู่ในสภาพจิตใจของทหารที่ทำการรบ มิตินี้เป็นขอบเขต ที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติการที่มุ่งสู่ผลกระทบ (EBO) การทำสงครามจะนำมาซึ่งชัยชนะนั้นจะ อยู่ที่มิติทางด้านความคิดนี้ อำนาจกำลังรบที่มองไม่เห็น เช่น ลักษณะผู้นำ ขวัญ ความเป็นหน่วย การฝึก ประสบการณ์ การรู้เท่าทันสถานการณ์ ล้วนอยู่ในมิตินี้ มิติทางด้านความคิดเป็นมิติที่ เจตนารมณ์ผู้บังคับบัญชา หลักนิยม ยุทธวิธี เทคนิค และกระบวนการ ต้องขับเคลื่อนไปด้วยกัน

4. มิติทางด้านสังคม

มิติทางด้านสังคมเป็นการกล่าวถึงทุนมนุษย์ เป็นที่ซึ่งมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนข่าวสารและทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การตัดสินใจ มิตินี้ยังรวมถึง ขอบเขตทางด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ ที่ชักนำโดยผู้นำ ทั้งผู้นำทางทหารและผู้นำ ทางสังคม มิติทางด้านสังคมจะทาบทับกกับมิติทางด้านสารสนเทศและมิติทางด้านความคิด แต่ เเด่นชัดและมีอิทธิพลเหนือกว่ามิติทั้งสอง ความคิดเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลที่ปรากฏขึ้นในจิตใจ ทั้งนี้การแบ่งปันความรู้สึก การรับรู้ร่วมกัน การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะเกิดจากความรู้สึก นึกคิดของบุคคลก่อนแล้วจะกระทบหรือเกิดขึ้นเป็นความรู้สึกร่วม ความคิดร่วม ที่นำไปสู่มิติ ทางด้านสังคมนั่นเอง และขณะเดียวกันมิติทางด้านสังคมก็ส่งผล ไปยังความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ในทางกลับกันด้วยเช่นกัน

สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางกับกองทัพไทย

หลักนิยมของสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางจะใช้ความได้เปรียบทางด้านข่าวสารและสารสนเทศเพื่อสร้างความได้เปรียบในการรบผ่านระบบเครือข่ายที่สมบูรณ์ไปยังหน่วยกำลังรบที่วางกำลังห่างไกลกัน โดยมีหลักการผูกพันที่มุ่งตอบสนองเจตนารมณ์แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อบรรลุภารกิจ ด้วยการเสริมสร้างความตระหนักรู้ ความรอบรู้ แก่กำลังรบต่อสถานการณ์ปัจจุบัน (Real time) ที่ทำให้กำลังรบสามารถปฏิบัติด้วยกำลังที่เหมาะสม มีความเสี่ยงน้อย แต่ปฏิบัติการได้ผลด้วยเครือข่ายที่สมบูรณ์ ทั้งนี้ การเชื่อมเครือข่ายที่สมบูรณ์นั้น คือ การเชื่อมโยงระหว่าง เครื่องมือตรวจจับ ระบบการตัดสินใจ และหน่วยปฏิบัติหรืออาวุธยิง

หากพิจารณาจากขีดความสามารถของกองทัพไทยแล้ว สามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติได้โดยการย่อส่วนหรือใช้ในขอบเขตที่แคบกว่าในพื้นที่การรบ ด้วยการสร้างเครือข่ายด้วยเครื่องมือสื่อสารพื้นฐานและเครือข่ายบุคคลทั้งพลเรือน ตำรวจ ทหาร ให้มีขีดความสามารถในการรายงานผ่านเครื่องมือที่มีอยู่ทันที เช่น เครื่องมือสื่อสารทางทหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ อินเทอร์เน็ต วิทยุ/โทรทัศน์ท้องถิ่น โดยทำให้กำลังรบทุกนายสามารถรู้เท่าทัน ล่วงรู้สถานการณ์ได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว นั่นคือ รู้กำลังฝ่ายเรา รู้ว่าข้าศึกเป็นใคร กำลังทำอะไร จะทำอะไร รู้สภาพภูมิสังคม คือ ภูมิประเทศ ภูมิประชาชน ภูมิสังคม/วัฒนธรรม ในพื้นที่การรบ ประการสำคัญคือรู้เจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผลของการปฏิบัติหรือผลของการรบเป็นเช่นใด

ทั้งนี้การสร้างเครือข่ายนั้น ไม่จำเป็นต้องทุ่มเทการลงทุนขนาดใหญ่ให้กับระบบสารสนเทศ แต่ต้องเลือกใช้ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ ทุกระบบเพื่อให้เกิดการไหลเวียนของข่าวสาร/สารสนเทศไปสู่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ตัดสินใจ และกำลังพลทุกนายที่เป็นผู้ปฏิบัติให้รู้เท่าทัน ในสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ทำให้กำลังพลในกองทัพรู้เท่า รู้ทัน รู้ลึก จึงจะนำกองทัพไปสู่ความเป็นเครือข่ายที่สมบูรณ์

แนวความคิดเรื่องสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง แม้จะเป็นแนวความคิดของกองทัพสหรัฐ ฯ ที่มีพัฒนาการมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้โลกปราศจากพรมแดน จึงต้องการกำลังรบที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ทุกรูปแบบ และเป็นการเพิ่มคุณค่าในตัวกำลังรบ ที่ต้องมีการปรับตัวอยู่และจากการ โจมตีฝ่ายเดียวกันเอง (Blue on blue) แต่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการได้อย่างมากเมื่อเทียบกับการปฏิบัติการ ด้วยวิธีเก่าหัวใจสำคัญของ การพัฒนากำลังรบไปสู่ Network-centric operations นั้น นอกจากระบบเซนเซอร์ต่าง ๆ เช่นระบบเรดาร์ ระบบตรวจจับภาครบ ระบบสงครามอิเล็กทรอนิกส์แล้ว ระบบ Datalink ก็มีความสำคัญมาก ในฐานะช่องทางในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดคำสั่งต่างๆ ระหว่างหน่วยเสมอ แต่กองทัพไทยควร จะทำการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แนวความคิดนี้ เนื่องจากการรบในยุคต่อไปมิได้รบกันด้วย

กำลังระบบเดิมด้วยกำลังระบบขนาดใหญ่ซึ่งกำลังระบบลักษณะนี้มีการปรับตัวได้ช้า แนวความคิดของสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางนอกจากต้องให้เทคโนโลยีสารสนเทศแล้ว ยังต้องใช้คุณลักษณะของกำลังรบที่กระหายที่จะเรียนรู้ กระจายที่จะติดตามสถานการณ์ที่มีการแปรเปลี่ยนสามารถปะติดปะต่อภาพสถานการณ์ในลักษณะต่างๆ ให้เกิดความชัดเจน กำลังรบดังกล่าวจะต้องมีทัศนคติในการรบในลักษณะแสวงประโยชน์จากเครือข่ายที่ถักทอกัน และพร้อมที่จะปรับตัวได้ตลอดเวลา เพื่อมุ่งไปสู่การปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั่นคือ การสร้างกำลังรบที่ฉลาด ซึ่งการใช้โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ (Infrastructure) ที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และการพัฒนา กำลังรบเป็นรายบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางต้องการนักรบที่มีความฉลาดและรอบรู้เท่านั้นจึงจะสามารถกำชัยชนะได้

สรุป ระบบปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง Network-centric operations คือ หลักการการทำสงครามสมัยใหม่ที่เชื่อมต่อกำลังรบในส่วนต่าง ๆ ในสนามรบเข้าด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล สถานะ และสถานการณ์ของตนกับหน่วยอื่น ไปจนถึงการเพิ่มการเชื่อมต่อ การปฏิบัติการร่วมกัน และการสั่งการที่รวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น ซึ่งสุดท้ายจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการเพิ่มสูงขึ้นมาก ตัวอย่างของการปฏิบัติการตามแนวคิด Network-centric operations ที่เห็นได้ชัดที่สุดก็คือสงครามอ่าวเปอร์เซียครั้งแรก ซึ่งกองกำลังพันธมิตรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการสูงมาก สามารถลดการสูญเสียทั้งจากข้าศึกและจากการ โจมตีฝ่ายเดียวกันเอง (Blue on blue) แต่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการได้อย่างมากเมื่อเทียบกับการปฏิบัติการ ด้วยวิธีเก่า หัวใจสำคัญของการพัฒนากำลังรบไปสู่ Network-centric operations นั้น นอกจากระบบเซนเซอร์ต่าง ๆ เช่นระบบเรดาร์ ระบบตรวจจับภาครับ ระบบสงครามอิเล็กทรอนิกส์แล้ว ระบบ Datalink ก็มีความสำคัญมากในฐานะช่องทางในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดคำสั่งต่างๆ ระหว่างหน่วย

แนวความคิดเกี่ยวกับกองลำเลียงทางอากาศ

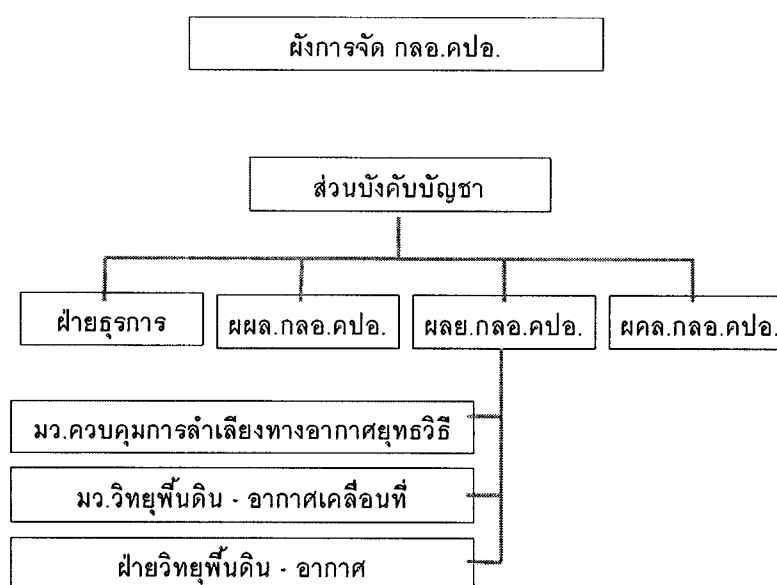
กองลำเลียงทางอากาศ เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีหน้าที่เตรียมการประสานงาน กำกับ การควบคุม เกี่ยวกับการลำเลียงทางอากาศ ซึ่งการลำเลียงทางอากาศ (Airlift) เป็นภารกิจทางด้านสนับสนุนการรบ และมีใช้การรบ การขนส่งกำลังพล และยุทโธปกรณ์ทางอากาศ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตั้งแต่ระดับยุทธวิธีจนถึงระดับยุทธศาสตร์ ปฏิบัติการด้วยความรวดเร็วและเคลื่อนย้ายด้วยความอ่อนตัวเพื่อตอบสนองและปฏิบัติตามสภาวะแวดล้อมและภายในเวลาที่กำหนด รวมถึงการช่วยเหลือทางด้านมนุษยชนและภัยพิบัติทางธรรมชาติ การส่งกลับทางสายแพทย์ทางอากาศ การสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2558)

หลักการลำเลียงทางอากาศ (Air mobility)

เป็นการขนส่งกำลังพลและยุทธรณ์ทางอากาศ ในการปฏิบัติการทางทหารทั้งหมด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนกำลังรบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตั้งแต่ระดับยุทธวิธีถึงระดับยุทธศาสตร์เป็นการใช้กำลังทางทหาร ในการลำเลียงทางอากาศตามคำสั่งปฏิบัติการด้วยความรวดเร็ว และเคลื่อนย้ายด้วยความอ่อนตัว เพื่อสามารถตอบสนอง และปฏิบัติการตามสภาวะแวดล้อมและภายในเวลาตามความต้องการการลำเลียงทางอากาศมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถปฏิบัติการสนองตอบความต้องการในยามวิกฤตได้อย่างรวดเร็วและอ่อนตัวด้วยเวลาที่สั้นที่สุด ทั้งปฏิบัติการยุทธและการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม และภัยทางธรรมชาติ ในการเคลื่อนย้ายขนส่งผู้โดยสารและสินค้ารวมทั้งการเคลื่อนย้ายกำลังรบ การดำรงสภาพการรบ การส่งกลับสายแพทย์ทางอากาศการสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ และสนับสนุนการปฏิบัติการลำเลียงทางอากาศ ทั้งนี้การลำเลียงทางอากาศ ต้องสามารถให้การสนับสนุนกำลังฝ่ายรบได้ทุกมิติ

ระบบการลำเลียงทางอากาศ

1. กองลำเลียงทางอากาศ มีหน้าที่เตรียมการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม เกี่ยวกับการลำเลียงทางอากาศ มีผู้อำนวยการกองลำเลียงทางอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งเป็น 3 แผนก 1 ฝ่าย มีอัตราบรรจุ ข้าราชการทั้งหมด 75 คน น.สัญญาบัตร 25 คน น.ประทวน 50 คน ปัจจุบัน บรรจุ 41 คน น.สัญญาบัตร 11 คน, น.ประทวน 21 คน ช่วยราชการ 9 คน รรท.กลอ. คปอ. 2 คน



ภาพที่ 5 ผังการจัดกองลำเลียงทางอากาศ

2. ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ กำลั้งพล การเงิน และการพัสดุ มีหัวหน้าฝ่ายธุรการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. แผนกแผนการลำเลียงทางอากาศ มีหน้าที่ วางแผน ประสานการปฏิบัติการลำเลียงทางอากาศ ระหว่างหน่วยผู้ขอและหน่วยปฏิบัติ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องคุ้มค่า มีหัวหน้าแผนกแผนการลำเลียงทางอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. แผนกควบคุมการลำเลียงทางอากาศ มีหน้าที่ ควบคุม ประสานการปฏิบัติการลำเลียงทางอากาศ รวบรวม บันทึกผลการปฏิบัติ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาและหน่วยเกี่ยวข้องทราบ มีหัวหน้าแผนกควบคุมการลำเลียงทางอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. แผนกลำเลียงทางอากาศยุทธวิธี มีหน้าที่ วางแผน กำกับดูแล ประสานการปฏิบัติการลำเลียงทางอากาศ การส่งกลับทางอากาศ การลำเลียงทางอากาศพิเศษ มีหัวหน้าแผนกลำเลียงทางอากาศยุทธวิธี เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

คุณลักษณะการลำเลียงทางอากาศ (Air mobility)

การลำเลียงทางอากาศ (Air Mobility) ด้วยความเร็วและพิสัยบินของกำลังทางอากาศ โดยการนำอากาศยานมาใช้เป็นพาหนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของภารกิจด้านยุทธการ ยุทธบริการ และภารกิจพิเศษ ดังนี้

1. การยุทธส่งทางอากาศ (Airborne operations)
2. การส่งกำลังบำรุงทางอากาศ (Logistics support)
3. การสนับสนุนกิจเฉพาะพิเศษ (Specialized tasks support)
 - 3.1 การช่วยเหลือและกู้ภัย (Rescue and recovery)
 - 3.2 การปฏิบัติการจิตวิทยา (Psychological operations)
 - 3.3 การให้บริการ (Complimentary operations)

โครงสร้างการติดต่อประสานงาน

โครงสร้างการติดต่อประสานงานทั้งภายนอก และภายในกองทัพอากาศรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการแบ่งระดับสายงานเป็น 3 สาย คือ สายงานปกติ กรณีเร่งด่วนและการส่งกลับทางอากาศสายการแพทย์

ศูนย์บริหารจัดการภารกิจการลำเลียงทางอากาศ

ตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ลับ ที่ 160/ 56 ลง 13 สิงหาคม พ.ศ. 2556 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์บริหารจัดการภารกิจการลำเลียงทางอากาศ เพื่อให้การบริหารจัดการอากาศยานของ ทอ.สำหรับภารกิจการลำเลียงทางอากาศ เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่า และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของอากาศยาน ในขณะนั้น ๆ จึงให้จัดตั้งศูนย์ฯ ดังนี้

คณะเจ้าหน้าที่ทำงานศูนย์บริหารภารกิจการลำเลียงทางอากาศ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| 1. ผบ.คปอ. | หน.ศูนย์ฯ |
| 2. รอง ผบ.คปอ. | รอง หน.ศูนย์ฯ |
| 3. เสธ คปอ | รอง หน.ศูนย์ฯ |
| 4. รอง เสธ คปอ | จนท.ทำงาน |
| 5. ผอ.กยก.คปอ. | จนท.ทำงาน |
| 6. ผอ.กลอ.คปอ. | จนท.ทำงาน และเลขานุการ |
| 7. ผอ.กปย.คปอ. | จนท.ทำงาน |
| 8. ผอ.กกฝ.ยก.ทอ. | จนท.ทำงาน |
| 9. ผอ.กสล.กบ.ทอ. | จนท.ทำงาน |
| 10. ผอ.กจย.ขส.ทอ. | จนท.ทำงาน |
| 11. ผบ.บน.๒ | จนท.ทำงาน |
| 12. ผบ.บน.๖ | จนท.ทำงาน |
| 13. ผบ.บน.๗ | จนท.ทำงาน |
| 14. ผบ.บน.๔๖ | จนท.ทำงาน |
| 15. รอง ผอ.กลอ.คปอ. | จนท.ทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ |
| 16. หก.กกบ.บก.ชอ. | จนท.ทำงาน |
| 17. หก.กกบ.บก.สอ.ทอ. | จนท.ทำงาน |
| 18. หน.พรท.บก.คปอ. | จนท.ทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

1. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล และบริหารจัดการ อากาศยานของ ทอ. ในการปฏิบัติการภารกิจลำเลียงทางอากาศให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลุ่มค่าเหมาะสม
2. แนวทางการพิจารณาลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของภารกิจ เพื่อตอบยืนยัน ให้การสนับสนุน หรือแจ้งข้อขัดข้องที่ไม่สามารถสนับสนุนให้ได้ นอกเหนือจากพิจารณาแล้ว ไม่เหมาะสมไม่คุ้มค่าหรือ บ.จัดซื้อ หรือ บ.ไม่เพียงพอให้ถือปฏิบัติตามอนุมัติ ผบ.ทบ. เมื่อ 17 มกราคม พ.ศ. 2551 ท้ายหนังสือ ยก.ทอ. ด่วนที่ กท 0605.5/ 83 ลง 11 มกราคม พ.ศ. 2551 ยกเว้น ภารกิจที่มีความสำคัญ และจำเป็นบางกรณีให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของ หน.ศูนย์ฯ
3. สามารถกำหนดแนวทางและมาตรการรวมทั้งแต่งตั้ง จนท. ทำงาน เพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4. การจัดประชุมการรายงานผลการปฏิบัติ และ/หรือปัญหาข้อขัดข้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อนำเรียน ผบ.ทอ. ให้พิจารณาตามระยะเวลาที่เหมาะสม

5. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน คณะกรรมการคณะอนุกรรมการ คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ทอ. ได้โดยตรง

การสนับสนุนการทำงานของศูนย์ฯ

เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้

1. ผูกบิน 601, 602 รอ., 603, 702, 461, 201 รอ., 203

1.1 ส่งสถานภาพความพร้อมปฏิบัติการ (FMC) ของผูกบินวันละ 2 ครั้ง คือ เวลา 08.00 และเวลา 16.00 เป็นประจำทุกวัน

1.2 ส่งแผนการจัดบินประจำทุกภารกิจวันละ 2 ครั้ง คือ เวลา 08.00 และเวลา 16.00 เป็นประจำทุกวัน

1.3 ส่งแผนการซ่อมบำรุงอากาศยานตามระยะเวลา ล่วงหน้า 1 เดือน ทุกวันที่ 1 ของเดือน และในระหว่างเดือนถ้ามีการเปลี่ยนแปลงให้รีบส่งข้อมูลเพื่อปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา

1.4 ส่งแผนการปฏิบัติรอบปี งบประมาณภายใน 30 กันยายน ของทุกปี และแจ้งให้ศูนย์ฯ ทราบโดยเร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

1.5 นขต.ทอ. ที่มีแผนการขอใช้อากาศยานลำเลียง ส่งแผนการปฏิบัติในรอบปีให้ศูนย์ฯ ภายใน 30 กันยายน ของทุกปีและแจ้งให้ศูนย์ฯ ทราบโดยเร็ว เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

2. ชย.ทอ.

ปรับปรุงห้องประชุม กลอ.คปอ. เพื่อเป็นศูนย์ควบคุมและประสานงาน

3. สอ.ทอ.

3.1 จัดตั้งระบบสารสนเทศให้ กลอ.คปอ. เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลและการติดตามภารกิจ

3.2 ปรับปรุงวิทยุสื่อสารย่านความถี่ UHF และ HF ที่ กลอ.คปอ. ใช้งานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้สามารถติดต่อประสานงานกับ บ.ลำเลียง ในขณะที่ปฏิบัติการประจำวันเพื่อรับแจ้งข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และจะได้ประสานงานหน่วยที่เกี่ยวข้องในการเตรียมการสนับสนุนต่างๆ ได้โดยเร็ว

3.3 จัดตั้งระบบ Internet และจัดทำ Mail box ในการ รับ-ส่งข่าวสารระหว่าง กลอ.คปอ. หน่วยบินลำเลียงและหน่วยขอใช้อากาศยาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วทันเหตุการณ์

3.4 กพ.ทอ. และชก.ทอ.บรรจุนายทหารสัญญาบัตรเหล่านักบินชั้นยศ ร.อ.-น.ต. รวม 4 อัตรา นายทหารสัญญาบัตรเหล่าสื่อสาร ชั้นยศ ร.ต.-น.ต. จำนวน 2 อัตรา นายทหารประทวนเหล่าสื่อสาร ชั้นยศ จ.ต.-พ.อ.อ. จำนวน 4 อัตรา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภลักษณ์ ธนาโรจน์ (2556) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลด้านการจัดการภัยพิบัติ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลด้านการจัดการภัยพิบัติ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่สอดคล้องกันในระดับสำคัญมากที่สุดและมากทุกข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการป้องกัน และการบรรเทาความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นจากภัยพิบัติ 2) สมรรถนะด้านเตรียมพร้อมรับภัยพิบัติ 3) สมรรถนะด้านการตอบสนองภัยพิบัติ 4) สมรรถนะด้านการฟื้นฟูสภาพภายหลังเกิดภัยพิบัติ 5) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของพยาบาลด้านการจัดการภัยพิบัติ 6) คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลด้านการจัดการภัยพิบัติ

ธัญรัช กันธิยะ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักรับดับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมากในทุกด้าน 2. ปัจจัยสนับสนุนในด้านการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3. แนวทางในการพัฒนา คือ การมอบหมายงานที่ยากและการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน จะเป็นสิ่งที่เพิ่มแรงกระตุ้นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

อนุสร แผล่ทอง (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ผลการศึกษา พบว่า 1. การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 3. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสมรรถนะหลักบุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ คือ ด้านการยอมรับนับถือการให้เกียรติมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การยกย่องชมเชย และการเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทน จะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักบุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

ทรงยศ พรานเนื้อ (2557) ศึกษาแนวการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ในสังกัดสำนักนิติกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัดสำนักนิติกร สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สมรรถนะ ในเรื่องหน่วยงานวิเคราะห์สมรรถนะ ความสามารถที่ต้องมีของบุคลากรตามตำแหน่งงาน และขั้นตอนที่ 2 กำหนดระดับมาตรฐานของสมรรถนะ ในเรื่องผู้บังคับบัญชา หน่วยงานกำหนดระดับมาตรฐานของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังตามตำแหน่งงาน มีการปฏิบัติในระดับมาก เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้วิเคราะห์สมรรถนะและกำหนดระดับมาตรฐานของสมรรถนะไว้แล้วเป็นหลักเกณฑ์ให้ส่วนราชการต้องนำไปปฏิบัติ ส่วนขั้นตอนที่ 3 ประเมินสมรรถนะในเรื่องบุคลากรประเมินความสามารถตนเองเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง มีการปฏิบัติในระดับมาก เนื่องจากสำนักนิติกรได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้บุคลากรต้องทำการประเมินตนเองก่อน ในเรื่องผู้บังคับบัญชา ประเมินความสามารถปัจจุบันของบุคลากรรายบุคคล มีการปฏิบัติในระดับมาก

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านมีจิตมุ่งบริหาร ด้านมีจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล น้ำทับทิม (2556) ศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 56 2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของกำลังพลใน กองบิน 56 จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ และทัศนคติ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำลังพลที่มีอายุ ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และสังกัดแผนก ต่างกัน มีระดับ

สมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้แก่ กำลังพลให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ขาดความชำนาญและขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้กองบิน 56 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่างๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลมีวินัย มีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม

แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ (2552) ศึกษาการจัดการสาธารณสุขภัยทางกายภาพ และจากผลการศึกษากับรูปแบบการตัดสินใจทางการพยาบาลในการจัดการสาธารณสุข โดยรวบรวมความคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการสาธารณสุข ประกอบด้วยผู้บริหารทางการพยาบาลและวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แพทย์และผู้บริหาร โรงพยาบาล พบว่าปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการจัดการสาธารณสุขภัยทางกายภาพมีองค์ประกอบหลัก 7 ด้านได้แก่ นโยบายการติดต่อสื่อสาร ภาวะสุขภาพ วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมของชุมชน อีกทั้งพบว่าบทบาทพยาบาลสาธารณสุขในการจัดการสาธารณสุขภัย พยาบาลเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการดูแลสุขภาพของคน กลุ่ม และชุมชนและเป็นส่วนหนึ่งในทีมสหสาขาวิชาชีพที่ต้องดำเนินการร่วมกันในการจัดการสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อลดอัตราการตายและการบาดเจ็บทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ประสบภัย รวมถึงการฟื้นฟูภาวะสุขภาพหลังเกิดเหตุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อการเตรียมการจัดการสาธารณสุขภัยทางกายภาพสาธารณสุข ดังนี้ 1) องค์กรควรมีการเตรียมการเตรียมการโดยคำนึงถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการจัดการสาธารณสุข 2) สร้างความตระหนัก พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการพยาบาลสาธารณสุขระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมการดำเนินการทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังเกิดเหตุ 3) สถานศึกษาควรมีการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการพยาบาลสาธารณสุขในระดับปริญญาตรี โท และเอก หรือการจัดอบรมเฉพาะทางระยะสั้น เพื่อเตรียมบุคลากรทางด้านการพยาบาลสาธารณสุขให้สามารถเตรียมการและดำเนินการร่วมกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพยาบาลสาธารณสุข หรือการใช้กรณีศึกษา จากประสบการณ์ในสถานการณ์จริงเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) สร้างเครือข่ายพยาบาลสาธารณสุขเพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ทรัพยากรและพัฒนางานด้านการพยาบาลสาธารณสุข

อากาศ อาจสนาม (2557) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ โดยใช้แบบสอบถามแก่พยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพทั่วไปการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล

พบว่า ด้านจรรยาบรรณ เกณฑ์การ ประเมิน ตัวชี้วัด การเก็บข้อมูลพื้นฐานยังไม่ชัดเจน และ การปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณยังมีน้อย ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ควรได้รับการสนับสนุน ความภาคภูมิใจในความเป็นอาชีพพยาบาล แผนการพัฒนาคุณลักษณะอย่างต่อเนื่องยังไม่ชัดเจน และขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารยังมีน้อย และความรู้ด้าน เทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร ภาษา และการให้ข้อมูลความรู้เชิงวิชาชีพยังมีน้อย และด้าน สัมพันธภาพ ควรได้รับการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้รางวัล กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดเวลายังมีน้อย และควร ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะของพยาบาล ด้านจรรยาบรรณที่ใช้กระบวนการตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุง ขวัญกำลังใจพยาบาล ด้านวิริยะ พบว่า มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่เพื่อการดูแลผู้ป่วยและดูแลตนเอง ด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ด้านจิตตะ พบว่า การปลูกฝังอุดมการณ์ ด้วยการสอนงาน ด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และด้านวิมังสา พบว่า ความรู้และการตัดสินใจเชิง จริยธรรม ด้วยการจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณ

กิตติพงษ์ เต็มดวง (2557) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการเป็น Network centric air force: ศึกษากองบิน 46 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะ (Competency) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองบิน 46 ที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมการเป็น NCAF โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรระดับหัวหน้าหน่วยของกองบิน 46 จำนวน 42 นาย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของบุคคลทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการเป็น Network centric air force ในระดับสูง คือ สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะหลัก สมรรถนะการ ปฏิบัติหน้าที่ และสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ ตามลำดับ โดยสมรรถนะ ด้านการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีผลมากที่สุด คือภาวะผู้นำ รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุด คือ ทักษะการเจรจาต่อรอง สมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เป็นสมรรถนะที่ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับ หัวหน้าหน่วยให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด ประเด็นน้อยที่สุด คือความสามารถในการติดต่อประสาน การมีสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อ ประโยชน์ในการประสานงาน ข้าราชการระดับหัวหน้าหน่วยของ กองบิน 46 ให้ความสำคัญกับ ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ ซึ่งมีความรู้และทักษะในการ อ่าน การพูด ฟังภาษาอังกฤษ รองลงมาความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน การที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งและ ความชำนาญในขอบเขตหน้าที่งานของตนเอง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าความ ขยันหมั่นเพียร การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความสามารถในการตระหนักรู้ในสถานการณ์การ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่คือสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน

คณิงนิจ อนุ โรจน (2551) ศึกษาสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและสมรรถนะ ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ จากการวิเคราะห์สมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ พบว่า ภาพรวมสมรรถนะอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์ดี โดยองค์ประกอบความน่าเชื่อถือส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนองค์ประกอบด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้กับทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การสนับสนุนการเรียนรู้และปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ คือ ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กลอ. ๑ และ ผู้บังคับบัญชา กลอ. ๑ ปี พ.ศ. 2559 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะเก็บข้อมูลที่เป็นตัวเลข เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อสร้างความเชื่อถือ และสามารถนำผลที่ได้มาเป็นประโยชน์ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ ต่อไป โดยมีกระบวนการและขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในเรื่องนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กลอ. ๑ ปีพ.ศ. 2559 จำนวนประชากร 31 ราย และผู้บังคับบัญชา กลอ. ๑ จำนวน 5 ราย (กองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2559)

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ สังกัด กลอ.๑

ข้าราชการ กลอ.๑	จำนวนเป้าหมาย (ราย)
นายทหารสัญญาบัตร	4
นายทหารประทวน	27
ผู้อำนวยการ กลอ. ๑	1
รองผู้อำนวยการ กลอ. ๑	1
ฝ่ายเสนาธิการ กลอ. ๑	1
นายทหารยุทธการ กลอ. ๑	2
รวม	36

เนื่องจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กลอ. ๑ มีความคล้ายคลึงกันทั้งในลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ จึงทำการเก็บข้อมูลจากสำมะโนประชากรเป้าหมายทั้งหมด 36 ราย ที่เป็นหน่วยขึ้นตรง กลอ.๑

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 1) คำถามประเภทปลายปิดหรือกำหนดคำตอบไว้ให้เลือก (Close-end question) 2) คำถามประเภทปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Open-ended question) โดยแบ่งเนื้อหาแบบสัมภาษณ์เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจบางประการ ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กลอ. ๗ และผู้บังคับบัญชา กลอ. ๗

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๗ ได้กำหนดคำตอบเป็นแบบ ประเมินค่า โดยมีตัวเลือก 5 คำตอบ คือ มีระดับมากที่สุด มีระดับมาก มีระดับปานกลาง มีระดับน้อย และมีระดับน้อยที่สุด/ ไม่มีเลย โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

มีระดับมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	=	5
มีระดับมาก	ให้ค่าคะแนน	=	4
มีระดับปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	=	3
มีระดับน้อย	ให้ค่าคะแนน	=	2
มีระดับน้อยที่สุด/ ไม่มีเลย	ให้ค่าคะแนน	=	1

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลเกี่ยวข้องกับเรื่องและ วัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องและวัตถุประสงค์ของการศึกษาจากตำราเอกสาร และ ผลงานวิชาการ ผู้ที่มีความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบเนื้อหาคำถามของแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วยคำถามและคำตอบ ที่ต้องการ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาของเรื่องที่ศึกษาและสามารถตอบ วัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามทดสอบกับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคำถามว่าแต่ละข้อคำถามนั้น ผู้ถูกสอบถามมีความเข้าใจตรงกันหรือไม่ และ ต้องการเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบสอบถามจากผู้ให้การทดสอบ เพื่อหาความแม่นยำตรงตาม เนื้อหา (Content or subject validity) และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและข้อมูล โดยการหา ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบมาตรฐาน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ ความ

เชื่อมั่น (Coefficient alpha; α) โดยใช้สูตรของ Cronbach (1970 อ้างถึงใน สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, 2537) ได้ค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย ก่อนออกสอบถามผู้วิจัยจะประชุมชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของเนื้อหา วิธีการกรอกข้อมูลที่ถูกต้อง หลังจากนั้นจึงจะนำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ทำการสอบถามแบบพบกัน โดยตรง (Face-to-face questionnaire) ระหว่างเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสถิติเครื่องมือที่ช่วย ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมบางประการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กลอ. ๗ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าสูงสุด (maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum)
2. การวิเคราะห์สมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๗ ได้กำหนดคำตอบเป็นแบบประเมินค่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วน การแบ่งระดับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๗ นั้น ใช้การแปลผลคะแนน พิจารณาระดับสมรรถนะ ข้าราชการ กลอ. ๗ ใช้การแบ่งระดับแบบอิงเกณฑ์ โดยหาค่าเฉลี่ย ซึ่งอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน และ แบ่งค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณช่วงคะแนนพิสัย จากสูตร ดังต่อไปนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{5}$$

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ช่วงคะแนน} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ไม่

มีเลย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กลอ.๑ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 36 ฉบับ สามารถเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลับคืนมาได้จำนวนทั้งหมด 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลบางประการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศที่สังกัด กลอ. ๑ และผู้บังคับบัญชา กลอ. ๑

ตอนที่ 2 สมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กลอ. ๑

ตอนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลำเลียงทางอากาศ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลบางประการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศที่สังกัด กลอ. ๑ และผู้บังคับบัญชา กลอ. ๑

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	35	97.22
หญิง	1	2.78
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ผู้ใช้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเป็นเพศชายร้อยละ 97.22 และเพศหญิงร้อยละ 2.78

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	5	13.89
21 - 30 ปี	13	36.11
31 - 40 ปี	9	25.00
41 - 50 ปี	4	11.11
51 - 60 ปี	5	13.89
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศร้อยละ 36.11 มีอายุไม่เกิน 21-30 ปี รองลงมาคือร้อยละ 25.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 13.89 มีอายุไม่เกิน 20 ปี และมีอายุ 51-60 ปี และร้อยละ 11.11 มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	23	63.89
สมรส	12	33.33
หม้าย/หย่าร้าง	1	2.78
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการร้อยละ 63.89 มีสถานภาพโสด รองลงมาร้อยละ 33.33 มีสถานภาพสมรส และร้อยละ 2.78 มีสถานภาพ หม้าย/ หย่าร้าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	50.00
ปริญญาตรี	17	47.22
สูงกว่าปริญญาตรี	1	2.78
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครึ่งหนึ่งคือ ร้อยละ 50.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 47.22 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 2.78 มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
จ.ต.-พ.อ.อ.	27	75.00
ร.ต.-ร.อ.	4	11.11
น.ต.-น.อ.	3	8.33
น.อ.พิเศษ	2	5.56
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ต.-พ.อ.อ. ร้อยละ 75.00 รองลงมาร้อยละ 11.11 มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ร้อยละ 8.33 มีชั้นยศ น.ต.-น.อ. และร้อยละ 5.56 มีชั้นยศ น.อ.พิเศษ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	16	44.44
6-10 ปี	4	11.11
11-14 ปี	6	16.67
15-19 ปี	1	2.78
20-24 ปี	3	8.33
25-29 ปี	2	5.56
30 ปีขึ้นไป	4	11.11
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา ร้อยละ 16.67 มีอายุราชการ 11-14 ปี และร้อยละ 2.78 มีอายุราชการน้อยที่สุดคือ 15-19 ปี

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน	29	80.56
เจ้าหน้าที่ระดับเทคนิค	2	5.56
หน.ฝ่าย	2	5.56
อื่น ๆ	3	8.33
รวม	36	100.00

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 80.56 เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ รองลงมา ร้อยละ 5.56 เป็นเจ้าหน้าที่ระดับเทคนิค และร้อยละ 13.89 เป็นผู้บังคับบัญชากองกำลังทางอากาศ

ตอนที่ 2 สมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กลอ. ๗

ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ
 กลอ. ๗ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล

ลำดับ	ด้านสมรรถนะหลัก ของกำลังพล	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่มีเลย			
1.	พร้อมปฏิบัติภารกิจ ซึ่ง เป็นการทำงานโดยทุ่มเท กำลังความสามารถ อย่างเต็มที่	22 (61.11)	14 (38.89)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.61	0.49	มากที่สุด
2	การทำงานเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	17 (47.22)	19 (52.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.47	0.50	มากที่สุด
3	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการ พยายามที่จะทำงาน ในความรับผิดชอบให้ดีที่สุด หรือตามมาตรฐาน	18 (50.00)	16 (44.44)	2 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44	0.60	มากที่สุด
4	การสร้างความท้าทายด้วย นวัตกรรม ซึ่งเป็นการ เสนอหรือลงมือ ปฏิบัติงานในวิธีการ ใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย ให้งานดีขึ้น	13 (36.11)	16 (44.44)	7 (19.44)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16	0.73	มาก
ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพลโดยภาพรวม							4.42	0.46	มากที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการ กลอ. ๗ มีสมรรถนะมากที่สุดประเด็นพร้อมปฏิบัติภารกิจ ซึ่งเป็นการทำงานโดยทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ การทำงานเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการพยายามที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดหรือตามมาตรฐาน และการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม

นวัตกรรม ซึ่งเป็นการเสนอหรือลงมือปฏิบัติงานในวิธีการใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้งานดีขึ้น ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 9

ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ
 กลอ. ๑ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะการบริหารจัดการการ
 บริหารจัดการ

ลำดับ	ด้านสมรรถนะ การบริหารจัดการ	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่มีเลย			
1.	หัวหน้าหน่วยของ กองลำเลียงทางอากาศ ให้ความสำคัญกับภาวะ ผู้นำของท่าน	17 (47.22)	17 (47.22)	2 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41	0.60	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์	13 (36.11)	20 (55.56)	3 (8.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.61	มากที่สุด
3	ทักษะการวิเคราะห์ และติดตามงาน	13 (36.11)	19 (52.78)	4 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.64	มากที่สุด
4	การควบคุมและกำกับ ดูแล	13 (36.11)	21 (58.33)	2 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.57	มากที่สุด
5	ทักษะการบริหารเชิง ยุทธศาสตร์	13 (36.11)	20 (55.56)	3 (8.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.61	มากที่สุด
6	ทักษะการติดต่อสื่อสาร	17 (47.22)	15 (41.67)	4 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.68	มากที่สุด
7	มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	15 (41.67)	19 (52.78)	2 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.59	มากที่สุด
8	มีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	14 (38.89)	22 (61.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	0.49	มากที่สุด
9	มีความถูกต้องและ ความละเอียดรอบคอบ	13 (36.11)	22 (61.11)	1 (2.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	0.53	มากที่สุด
10	การตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า	17 (47.22)	17 (47.22)	2 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.60	มากที่สุด
11	ทักษะการใช้ภาษา	6 (16.67)	21 (58.33)	9 (25.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.91	0.64	มาก
12	ทักษะในการปฏิบัติงาน	16 (44.44)	19 (52.78)	1 (2.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.41	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านสมรรถนะ การบริหารจัดการ	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่มีเลย			
13	การวางแผน เชิงยุทธศาสตร์	13 (36.11)	18 (50.00)	5 (13.89)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.68	มากที่สุด
14	ทักษะการเจรจาต่อรอง	10 (27.78)	20 (55.56)	6 (16.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.66	มาก
ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการโดยภาพรวม							4.28	0.40	มากที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการ กอ. ๗ มีสมรรถนะมากที่สุดประเด็น หัวหน้าหน่วยของกองลำเลียงทางอากาศให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของท่าน รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทักษะการติดต่อสื่อสาร มีส่วนร่วม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความถูกต้องและความละเอียดรอบคอบ การควบคุมและกำกับดูแล การมีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ทักษะการวิเคราะห์และติดตามงาน การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะการเจรจาต่อรอง และทักษะการใช้ภาษา ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 10

ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ
 กลอ. ๙ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่
 ของกำลังพล

ลำดับ	ด้านสมรรถนะการปฏิบัติ หน้าที่ของกำลังพล	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่มีเลย			
1	การมีความมุ่งมั่นและ ตั้งใจในการค้นคว้า หาความรู้เพื่อทำให้งาน บรรลุเป้าหมาย	18 (50.00)	17 (47.22)	1 (2.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.47	0.55	มากที่สุด
2	มีความกระตือรือร้น ในการศึกษางานใหม่ๆ	10 (27.78)	24 (66.67)	2 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.54	มากที่สุด
3	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับ ผู้อื่น	13 (36.11)	18 (50.00)	5 (13.89)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.68	มากที่สุด
4	สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่น เกิดการเรียนรู้มีการนำ ความรู้เชิงวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานจริง	6 (16.67)	21 (58.33)	9 (25.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.91	0.64	มาก
5	ผลของการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงาน มีส่วนช่วยให้ได้ผลงาน สูงกว่าเป้าหมาย ที่กำหนด	14 (38.89)	21 (58.33)	1 (2.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.54	มากที่สุด
6	สามารถเรียนรู้งานยาก ๆ ได้ภายในระยะเวลา อันสั้น	6 (16.67)	24 (66.67)	6 (16.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.58	มาก
ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกองกำลังพล โดยภาพรวม							4.23	0.43	มากที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการกองกำลังทางอากาศ กรมควบคุม
 การปฏิบัติทางอากาศ มีระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล
 ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการ กลอ. ๙ มีสมรรถนะมากที่สุด

ประเด็น การมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ผลของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานมีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมาย ที่ กำหนด มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับ ผู้อื่น สามารถเรียนรู้งานยาก ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น และสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิด การเรียนรู้ มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 11

ด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพล

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกำลังพล

ลำดับ	ด้านสมรรถนะ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกำลังพล	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					μ	σ	ระดับ สมรรถนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด/ ไม่มีเลย			
1	ความรู้และทักษะ ในการอ่าน การพูด การฟังภาษาอังกฤษ	3 (8.33)	7 (19.44)	25 (69.44)	1 (2.78)	0 (0.00)	3.33	0.67	ปานกลาง
2	ความรู้ด้านเทคนิค เฉพาะงานในขอบเขต หน้าที่งานของตนเอง	11 (30.56)	20 (55.56)	5 (13.89)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16	0.65	มาก
3	มีความรู้ความเข้าใจใน ประโยชน์และวิธีการใช้ งานคอมพิวเตอร์เป็น อย่างดี	12 (33.33)	18 (50.00)	6 (16.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16	0.69	มาก
4	การมีสัมพันธอันดีกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อประโยชน์ในการ ประสานงาน	10 (27.78)	21 (58.33)	5 (13.89)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	0.63	มาก
ด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพลโดยภาพรวม						3.95	0.50	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุม การปฏิบัติทางอากาศ มีระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกำลังพลในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการ กลอ. ๑ มีสมรรถนะ

มากที่สุดประเด็น ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงานในขอบเขตหน้าที่งานของตนเอง รองลงมา คือ มีความรู้ความเข้าใจในประโยชน์และวิธีการใช้งานคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี การมีสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน และความรู้และทักษะในการอ่าน การพูด การฟังภาษาอังกฤษ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 12

สมรรถนะเชิงประจักษ์โดยภาพรวม จำแนกตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ด้าน	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
สมรรถนะหลักของกำลังพล	4.42	0.46	มากที่สุด
สมรรถนะการบริหารจัดการ	4.28	0.40	มากที่สุด
สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล	4.23	0.43	มากที่สุด
สมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพล	3.95	0.50	มาก

ผลการศึกษา สมรรถนะเชิงประจักษ์โดยรวมของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ พบว่า มีระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- อันดับที่ 1 ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล
 - อันดับที่ 2 ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ
 - อันดับที่ 3 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล
 - อันดับที่ 4 ด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพล
- ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตอนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลำเลียงทางอากาศ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติการที่ใช้เรือขายเป็นศูนย์กลาง

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ
 - 1.1 นโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่ชัดเจนและมอบอำนาจการบริหารจัดการอากาศยานในการกิจลำเลียงทางอากาศ

1.2 บุคลากร มีความสามารถในการตัดสินใจ วางแผน มีวิสัยทัศน์ ประสานงาน และเจรจาต่อรอง บริหารจัดการ สื่อตรงต่อหน้าที่ และความเป็นผู้นำกล้าตัดสินใจ เพียงพอ ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

1.3 หน่วยงาน ต้องการบิณล่ำเลียงที่จะต้องใกล้เคียงในการประสานงานอย่างสอดคล้อง ร่วมแชร์ข้อมูล เสนอแนะการตัดสินใจ สื่อตรง ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่วนรวมและกองทัพอากาศร่วมกัน

1.4 เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานตั้งแต่การเก็บข้อมูล วางแผน ตัดสินใจ ติดต่อประสาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว และถูกต้อง

1.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ

1.5.1 การตอบสนองระดับ VVIP และ VIP 100 % ถูกต้อง สมพระเกียรติ/ สมเกียรติ

1.5.2 บริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

1.5.3 ปลอดภัย ทั้งด้านนิรภัย และรักษาความปลอดภัย

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ฯ

ในเบื้องต้นไม่ทราบข้อมูลการพัฒนาในปัจจุบัน ว่าดำเนินการไปอย่างไร แต่เมื่อเทียบกับ ประสิทธิภาพ การปรับโครงสร้าง กองล่ำเลียงทางอากาศให้เท่ากับระดับกอง เพื่อให้สามารถ ประสานงานและตัดสินใจได้เอง (ซึ่งเหมาะสมในปัจจุบัน) แต่หากบุคลากรไม่สามารถประสานงาน และตัดสินใจในการบริหารได้ ต้องพัฒนาด้านการมอบอำนาจว่าชัดเจนหรือไม่ แต่เมื่อมอบอำนาจ ชัดเจนแล้วยังไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้ดี ก็ต้องดูคุณสมบัติ และปริมาณของบุคลากร และเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน

ดังนั้นจะเห็นว่าบุคลากรต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ควรเริ่มต้นจากการคัดเลือกบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ซึ่งตรงกับหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ส่วนการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและบุคลากร ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้องมี สมรรถนะในการเก็บข้อมูล จัดทำฐานข้อมูล เพื่อการพยากรณ์อนาคต และความสามารถในการ ติดต่อประสาน รวมทั้งจิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัยและนิรภัย ฯ

ส่วนผู้บังคับบัญชาระดับกลางจนถึงระดับบน ควรมีการพัฒนาสมรรถภาพ การวิเคราะห์ ข้อมูล มีวิสัยทัศน์ในการประเมินและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการ ประสานงาน เสนอแนะ บริหารทรัพยากร และกล้าตัดสินใจ

3. สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเชิงประจักษ์

สมรรถนะของข้าราชการการเก็บข้อมูล และทำฐานข้อมูลเพื่อพยากรณ์อนาคต ทำได้ดีพอสมควร ส่วนการประสานงานและเจรจาต่อรองทำได้เฉพาะ หัวหน้าหน่วยเท่านั้น อาจจะเพราะการประสานงานกับผู้อาวุโสกว่าเป็นเรื่องยาก ส่วนการตัดสินใจและบริหารจัดการควรจะสูงสุดในระดับบน และอาจลดลงมาตามชั้นยศได้ ส่วนด้านนิรภัยและการรักษาความปลอดภัย จำเป็นต้องอยู่ในจิตสำนึกทุกระดับตลอดเวลา รวมทั้งกฎเกณฑ์ด้านการถวายพระเกียรติด้วย

4. ภาพรวมแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการเพื่อรองรับ NCO

NCO สนับสนุนงานด้านการบริหารจัดการและการตัดสินใจในอยู่แล้วสมรรถนะของข้าราชการจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่องข้อมูล ทั้งในอดีตและปัจจุบันเพื่อจะพยากรณ์อนาคต เห็นปัญหาในอนาคต และแก้ไขปัญหาได้ทัน ด้วยการเสนอแนะและประสานงานกับหน่วยเกี่ยวข้องผ่านระบบ NCO ได้ ดังนั้น สมรรถนะข้าราชการเพื่อรองรับ NCO จำเป็นต้องพัฒนาให้ใช้ระบบ Network ได้สูงสุดรวมทั้งมีสมรรถนะในการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้เป็นแบบ NCO ด้วย จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ผู้บังคับบัญชาของกองลำเลียงทางอากาศควรรับทราบข้อมูลสมรรถนะข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารข้าราชการภายในกองลำเลียงทางอากาศต่อไป โดยพิจารณาจากลำดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านต่างๆจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด คือ

- 1.1 ด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพล (3.95)
- 1.2 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล (4.28)
- 1.3 ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ (4.28)
- 1.4 ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล (4.42)

โดยผู้บังคับบัญชาของกองลำเลียงทางอากาศควรให้ความสำคัญกับประเด็นสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพลเป็นอันดับแรก เนื่องจากข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพลอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสมรรถนะด้านอื่น

2. ข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศมีความเห็นว่าความรู้และทักษะการอ่าน การพูด การฟังภาษาอังกฤษมีสมรรถนะในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) ซึ่งถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้บังคับบัญชาของกองลำเลียงทางอากาศควรพิจารณาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในประเด็นนี้เพื่อรองรับการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของกองทัพอากาศ เนื่องจากการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางนั้น

มีการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานมากพอสมควร ซึ่งถ้าหากข้าราชการขาดความรู้และทักษะในด้านภาษาอังกฤษแล้ว ก็นับว่าเป็นอุปสรรคพอสมควรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ข้าราชการ กลอ. ๑ พอที่จะรองรับการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของกองทัพอากาศได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศในปัจจุบัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กอ.๑ ปีพ.ศ. 2559 จำนวนประชากร 31 ราย และผู้บังคับบัญชา กอ.๑ จำนวน 5 ราย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมบางประการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัด กอ.๑ ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) การวิเคราะห์สมรรถนะข้าราชการ กอ.๑ ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ กอ.๑ กับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บังคับบัญชา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

แบบสอบถามประกอบด้วย

1. ข้อมูลลักษณะพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน
2. ข้อมูลลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพหลัก อาชีพรอง รายได้ของครัวเรือน รายได้จากการรับราชการ
3. ข้อมูลสมรรถนะข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการของกำลังพล ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ด้านสมรรถนะด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

1. จากการสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ จำนวน 36 คน พบว่าในภาพรวมมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพล

มีระดับสมรรถนะมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล และด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพลตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสมรรถนะเชิงประจักษ์ที่มีอยู่จริงใน 4 มิติ ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะเชิงประจักษ์ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งผลการวัดออกตามตัวแปรอิสระ 4 ตัว (ตารางที่ 13) โดยเมื่อพิจารณาตามมิติแต่ละด้าน พบว่า

1.1 สมรรถนะหลักของกำลังพล พบว่า มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ มีความพร้อมปฏิบัติภารกิจ ซึ่งเป็นการทำงานโดยทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ มีการทำงานเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการพยายามที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดหรือตามมาตรฐาน และการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม ซึ่งเป็นการเสนอหรือลงมือปฏิบัติงานในวิธีการใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้งานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แยมσον (2553) ที่ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย พบว่า สมรรถนะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความรับผิดชอบและทำงาน ได้สำเร็จตามกำหนดเวลา มีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน มีความละเอียดรอบคอบและคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในอนาคต และเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดผลงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

1.2 สมรรถนะการบริหารจัดการ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีสมรรถนะการบริหารจัดการ ในระดับมากที่สุด เนื่องจากหัวหน้าหน่วยของกองลำเลียงทางอากาศให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศมีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีทักษะการติดต่อสื่อสาร มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความถูกต้องและความละเอียดรอบคอบ มีการควบคุมและกำกับดูแล มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ มีทักษะการวิเคราะห์และติดตามงาน มีการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

เฉพาะหน้า มีทักษะการเจรจาต่อรอง และมีทักษะการใช้ภาษา ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติพงษ์ เต็มดวง (2557) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการสัญญาบัตรระดับหัวหน้าหน่วยของกองบิน 46 มีสมรรถนะด้านการบริหารมีความพร้อมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับหัวหน้าหน่วยของกองบิน 46 มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มีการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ มีความเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับรองลงมา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับหัวหน้าหน่วยของกองบิน 46 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกที่มีอายุการทำงานมาก มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะให้สูงขึ้น โดยการอบรมแนะนำ และได้รับการถ่ายทอดนโยบายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงในกองบิน 46 และกองทัพอากาศ รวมถึงการที่จะต้องควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการ ชั้นประทวนให้ปฏิบัติหน้าที่ได้โดยถูกต้องตามคำสั่งการ สิ่งที่ปฏิบัติเป็นภารกิจประจำเหล่านี้จึงพัฒนาให้ระดับสมรรถนะด้านการบริหารของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับหัวหน้าหน่วยของกองบิน 46 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆที่กองทัพอากาศกำหนดไว้

1.3 สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการกองกำลังทางอากาศ กรมควบคุมปฏิบัติการทางอากาศ มีสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในระดับมากที่สุด เพราะข้าราชการกองกำลังทางอากาศ มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ผลของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานมีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น สามารถเรียนรู้งานยากๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับกิตติพงษ์ เต็มดวง (2557) ที่ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกองบิน 46 พบว่า ข้าราชการกองบิน 46 มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องมากที่สุด และสอดคล้องกับณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547) ที่แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท โดยประเภทที่ 2 สมรรถนะของงาน (Job Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.4 สมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพล ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการกองกำลังทางอากาศ กรมควบคุมปฏิบัติการทางอากาศ มีสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพลในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการกองกำลังทางอากาศ มีความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงานในขอบเขตหน้าที่งานของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในประโยชน์

และวิธีการใช้งานคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี การมีสัมพันธอันดีกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน มีความรู้และทักษะในการอ่าน การพูด การฟัง ภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติพงษ์ เต็มดวง (2557) ที่ศึกษาสมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพต่อการเป็น Network Centric Air Force : ศึกษาการบิน 46 ที่เห็นว่าข้าราชการ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษทั้งด้านความรู้และทักษะในการพูด อ่าน ฟัง ภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่สามารถผลักดันให้นโยบายของกองทัพอากาศสำเร็จได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาศึกษาการสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐาน ข้อมูลส่วนตัว ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงาน การปฏิบัติและการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กลอ. ๑ เพื่อรองรับการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของกองทัพอากาศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการ กลอ. ๑ มีสมรรถนะที่ระดับมากและมากที่สุดเกือบทุกด้านแต่ในด้านสมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพลในประเด็นความรู้และทักษะในการพูดการฟังภาษาอังกฤษมีสมรรถนะในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าข้าราชการ กลอ. ๑ ยังมีความรู้และสมรรถนะในด้านภาษาอังกฤษที่ไม่มากนัก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ควรที่จะวางแผนในการให้ความรู้เพิ่มเติมด้านภาษาอังกฤษแก่ข้าราชการ เพื่อรองรับการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากการใช้เครือข่ายเป็นจุดศูนย์กลางนั้น มีการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานมากพอสมควร ซึ่งถ้าหากข้าราชการขาดความรู้และทักษะในด้านภาษาอังกฤษแล้ว ก็นับว่าเป็นอุปสรรคพอสมควรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ข้าราชการ กลอ. ๑ ที่ จะรองรับการใช้เครือข่ายเป็นจุดศูนย์กลางของกองทัพอากาศได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านความรู้และทักษะในการพูดการฟังภาษาอังกฤษ ผู้บังคับบัญชากองลำเลียงทางอากาศควรจัดให้มีการอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ หรือจัดให้มีการสอนภาษาอังกฤษหลังจกเวลาดำเนินงานเพิ่มเติม

2. ผู้บังคับบัญชากองลำเลียงทางอากาศควรฝึกให้มีการนำภาษาอังกฤษมาใช้ติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการฝึกทักษะในการพูดและฟังอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บังคับบัญชากองลำเลียงทางอากาศควรนำคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องบินศูนย์กลางมาใช้อยู่เสมอเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับเครื่องบินเป็นศูนย์กลางของกองทัพอากาศต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของข้าราชการ กลอ. ๑ ที่มีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ เพศ อายุการรับราชการ และชั้นยศที่แตกต่างกัน เพราะสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ต่างกันย่อมส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการ กลอ.๑ ต่อไป

บรรณานุกรม

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. (2558). ข้อมูลภายในหน่วยงาน. เข้าถึงได้จาก:

<http://www.daoc.rtaf.mi.th>.

กิตติพงษ์ เต็มดวง. (2557). สมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อการเป็น *Network centric air force*: ศึกษาการบิน 46. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กฤษดา ตันดิผลาชีวะ. (2532). การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชนสำหรับ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์: วิธีการเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขจรศักดิ์ สิริมัย. (2556). การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. เข้าถึงได้จาก: <http://competency.rmutp.ac.th>

คณิงนิจ อนุโรจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรัมพร ประถมบุรณ์. (2548). การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.

ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตรีทศ สนแจ้ง. (2558). นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก:

http://www.wing2rtaf.net/wing2a/images/RTAF_Policy_58.pdf

ทรงยศ พรานเนื้อ. (2557). แนวการพัฒนาสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรในสังกัดสำนักนิติกรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 4. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ธัญรัช กันธิยะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2533). *การบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: ศึกษาภัณฑ์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). *การบริหารโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- พวงเพชร วัชรอยู่. (2552). เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาการมุ่งใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสิฐ มหามงคล. (2546). ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการให้บริการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล น้ำทับทิม. (2556). การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภลักษณ์ ธนาโรจน์. (2556). สมรรถนะของพยาบาลด้านการจัดการภัยพิบัติ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก ลีมาอริย์. (2552). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ. นนทบุรี: ประชุมช่างจำกัด.
- สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. (2537). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา รัศมีโชติ. (2548). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นติ้ง.
- หลุยส์ จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาการมุ่งใจ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาสน์.
- อนุสร แผ่ทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อากาศ อาจสนาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เอมอร ชุนเพชร. (2552). สมรรถนะการพยาบาลสาธารณสุขภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ. (2552). การจัดการสาธารณสุขภัยทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 23(2), 108-119.

David, D. D., & William, R. W. (2004). *Competency-based human resource management*. California: Davies-Black..

Scott, P. B. (1998). *The Process of conceptual change in science*. New York: Cornell University.

Wilson, C. (2007). *Chronic renal failure*. St.Louis: Mosby.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง

การสำรวจสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อต้องการศึกษาสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการกองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กองลำเลียงทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กรุณาตอบแบบประเมินให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อผู้ตอบแบบประเมินแต่ประการใด การประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงประจักษ์ของข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างทหารอากาศ ที่สังกัดกองลำเลียงทางอากาศ

การตอบแบบประเมิน ควรพิจารณาข้อคำถาม แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ระดับความสำคัญแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึงมีน้อยที่สุด
- 2 หมายถึงมีน้อย
- 3 หมายถึงมีปานกลาง
- 4 หมายถึงมีมาก
- 5 หมายถึงมีมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่านในความร่วมมือน้อยด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

นาวาอากาศเอก ตากเพชร พินพันธุ์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

E-mail: takpetch2339@gmail.com Tel: 081-912-2103

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 ไม่เกิน 20 ปี

 21-30 ปี

 31-40 ปี

 41-50 ปี

 51-60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

 โสด

 สมรส

 หม้าย หรือหย่าร้าง

 แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี

 ปริญญาตรี

 ปริญญาโท

 ปริญญาเอก

5. วิชาชีพ

 จ.ต.-พ.อ.อ.

 ร.ต.-ร.อ.

 น.ต.-น.อ.

 น.อ. พิเศษขึ้นไป

 พนักงานราชการ/ ลูกจ้าง

6. อายุราชการ

 ไม่เกิน 5 ปี

 6-10 ปี

 11-14 ปี

 15-19 ปี

 20-24 ปี

 25-29 ปี

 30 ปีขึ้นไป

7. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน

 เจ้าหน้าที่ระดับเทคนิค

 หัวหน้าฝ่าย

 หัวหน้าแผนก

 หัวหน้ากอง

 อื่น ๆ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างทหารอากาศ
ที่สังกัดกองลำเลียงทางอากาศ

ลำดับ	ข้อความ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะหลักของกำลังพล						
1	พร้อมปฏิบัติภารกิจ ซึ่งเป็นการทำงาน โดยทุ่มเทกำลังความ สามารถอย่าง เต็มที่					
2	การทำงานเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็น ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการพยายามที่จะทำงาน ในความรับผิดชอบให้ดีที่สุด หรือตามมาตรฐาน					
4	การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม ซึ่งเป็นการเสนอหรือลงมือปฏิบัติงาน ในวิธีการใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย ให้งานดีขึ้น					
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ						
1	หัวหน้าหน่วยของกองลำเลียง ทางอากาศให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ ของท่าน					
2	การมีวิสัยทัศน์					
3	ทักษะการวิเคราะห์และติดตามงาน					
4	การควบคุมและกำกับดูแล					
5	ทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์					
6	ทักษะการติดต่อสื่อสาร					
7	มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
8	มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
9	มีความถูกต้องและความละเอียดรอบคอบ					
10	การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
11	ทักษะการใช้ภาษา					
12	ทักษะในการปฏิบัติงาน					
13	การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์					
14	ทักษะการเจรจาต่อรอง					
สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล						
1	การมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นหาหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย					
2	มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ๆ					
3	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น					
4	สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					
5	ผลของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานมีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด					
6	สามารถเรียนรู้งานยาก ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกำลังพล						
1	ความรู้และทักษะในการอ่าน การพูด การฟังภาษาอังกฤษ					
2	ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงานในขอบเขตหน้าที่งานของตนเอง					
3	มีความรู้ความเข้าใจในประโยชน์และวิธีการใช้งานคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี					
4	การมีสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อประโยชน์ในการประสานงาน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบแบบประเมินอย่างครบถ้วนสมบูรณ์”