

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ: กรณีศึกษา
กรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

น.อ.ฐิติวัฒน์ พูลสวัสดิ์

27 ก.ย. 2560
372767 #b00244922

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

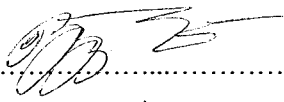
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

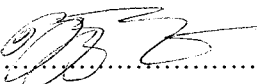
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

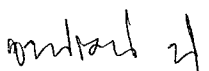
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอก จิตวิวัฒน์ พูลสวัสดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

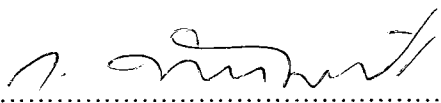
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

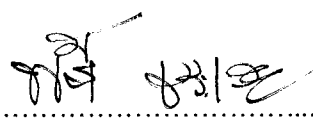
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนวิวัฒน์ พิมพ์จินดา)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ: กรณีศึกษา กรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทุก ๆ ท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.เนนทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาแนะนำเรื่อง การทำวิจัย ทั้งการให้คำปรึกษาในเนื้อหาวิชาที่วิจัยและช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่ได้เกิดขึ้น ในการจัดทำเอกสารวิจัยนี้ ส่งผลการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจในการถ่ายทอด วิธีการงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ท่านนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน เป็นอย่างสูง

การวิจัยครั้งนี้คงจะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการ ชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ ที่ได้กรอกแบบสอบถามได้อย่างสมบูรณ์ยิ่ง ทำให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาท วิชาความรู้ให้กับผู้ศึกษาจนกระทั่งมีวันนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้กำลังใจตลอดมา จนทำให้ปัญหาพิเศษเล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณจากใจจริง

น.อ.จิตติวัฒน์ พูลสวัสดิ์

56930262: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล/ สมรรถนะ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ

ผู้คิดค้น พูลสวัสดิ์: ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ: กรณีศึกษา กรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE SPECIAL OPERATION REGIMENT OFFICIALS: CASE STUDY, SPECIAL OPERATION REGIMENT, RTAF SECURITY FORCE TRAINING CENTER). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ค. 133 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ กรณีศึกษา: กรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ ประชากรที่ใช้คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศจากกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ สังกัดกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ส่งผลทางบวกต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ มากที่สุด และรองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

56930262: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS THAT AFFECTING/ PERFORMANCE/ PECIAL OPERATION
REGIMENT OFFICIALS

THITIWAT POONSAWAT: FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE
SPECIAL OPERATION REGIMENT OFFICIALS: CASE STUDY, SPECIAL OPERATION
REGIMENT, RTAF SECURITY FORCE TRAINING CENTER. ADVISOR: NANTAWAN
INTACHAT, Ph.D. 133 P.2015

The objectives of the research entitled “Factors Affecting the Performance of the Special Operation Regiment Officials: Case study, Special Operation Regiment, RTAF Security Force Training Center” was a quantitative study that was intended to examine competencies and factors that affect the performance of the special operation regiment officials. The population was 93 special operation regiment officials of the RTAF security force training center. The instruments used were questionnaires. Data were collected via percentages, frequency, standard deviations, and multiple regressions at 0.05 statistical significance level.

The study revealed that core competencies of special operation regiment officials of the RTAF security force training center was overall in the high level. Achievement motivation and organizational climate were also in the high level.

Factors affecting the performance of the special operation regiment officials suggested that achievement motivation and organizational climate had positive affect on the special operation regiment officials with the highest level being achievement motivation and followed by organizational climate.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	9
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อการร้าย.....	24
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	53
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	56
ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	91
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ.....	91
ตอนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ.....	94
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	103
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ.....	104
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์กรที่มีผลต่อระดับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ.....	106
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	108
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	124
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม..... 21
2	ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา..... 21
3	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามอายุ..... 91
4	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามชั้นยศ..... 92
5	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามประเภท การทำงาน..... 92
6	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 93
7	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ จำแนกตาม แหล่งข้อมูลความรู้..... 93
8	จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามข้อมูลการได้รับ การอบรมเพิ่มเติมด้านปฏิบัติการพิเศษจากหน่วยงานอื่น ๆ..... 94
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของ สมรรถนะ ด้านความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ของกองทัพอากาศ..... 94
10	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ด้านความพร้อม ของร่างกายและจิตใจ..... 95
11	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของ สมรรถนะ ด้านการประเมินผลสภาพทางจิตของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ..... 96
12	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของ สมรรถนะด้านความสามารถในการยิงปืนของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ..... 97
13	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของ สมรรถนะ ด้านความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์ของเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการพิเศษ..... 98
14	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของ สมรรถนะ ด้านความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ..... 99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของ สมรรถนะด้านความสามารถในการยิงระบบประชิดตัวของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ...	100
16	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของ สมรรถนะด้านความสามารถในการยิงตัวประกันของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ.....	101
17	สรุปสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกรายด้าน และภาพรวม	102
18	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ.....	103
19	จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของ บรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ.....	104
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) บรรยากาศ องค์กร (B) และสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com).....	106
21	ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ของกองทัพอากาศ (Com) โดยวิธี Enter.....	107

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg model).....	10
3 Iceberg model ของสมรรถนะ.....	15
4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	16
5 การกำหนดสมรรถนะ.....	17
6 Performance management system.....	18
7 การประยุกต์ใช้ Competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	23
8 โครงสร้างของกรมปฏิบัติการพิเศษ.....	62
9 โครงสร้างกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1.....	63
10 โครงสร้างกองพันปฏิบัติการพิเศษ 2.....	64
11 โครงสร้างกองพันปฏิบัติการพิเศษ 3.....	65

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสมรรถนะ เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ สมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Performance appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบราชการ โดยจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษาสนับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency model) มาใช้ในองค์กรแล้ว จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (รัตนภรณ์ ศรีพิชัย, 2548)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะให้ข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงานและทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 1.2) การบริการที่ดี (Service mind) 1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 1.4) จริยธรรม (Integrity) และ 1.5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (รัตนภรณ์ ศรีพิชัย, 2548)

กองทัพอากาศมีภารกิจเตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วยหน่วยงานที่ทำงานสนับสนุนให้ภารกิจต่าง ๆ

ของกองทัพอากาศลู่วงไปได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งหนึ่งในหน่วยงานที่มีความสำคัญหน่วยงานหนึ่งคือ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ซึ่งมีภารกิจหลักในการต่อต้านการก่อการร้ายสากลและอารักขานุคคลสำคัญ โดยมีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องมีความชำนาญพิเศษในการใช้อาวุธปืน การต่อสู้ป้องกันตัว การโคจร่มทางยุทธวิธี นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่เหล่านี้ต้องมีความอดทนต่อความกดดันในสถานการณ์หลายรูปแบบ สามารถซ่อนตัวเพื่อทำหน้าที่พลซุ่มยิงได้เป็นเวลายาวนานและใช้อาวุธปืนได้อย่างแม่นยำในทุกสภาวะ จึงต้องได้รับการฝึกฝนอย่างหนักในการใช้ปืนกลมือปืนพก และวัตถุระเบิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความเข้าใจและใช้เครื่องมืออุปกรณ์สื่อสารที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปราบปรามการปล้นยึดอากาศยาน (Anti-hijack) ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ, 2552)

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ จึงต้องเป็นบุคคลที่มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติการ จำเป็นต้องได้รับการฝึกหลักสูตรรบพิเศษหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ, หลักสูตรจู่โจมและหลักสูตรแทรกซึมเบื้องสูงของกองทัพบก หลักสูตรรบพิเศษแขนงการลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบกและหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจมของกองทัพเรือ นอกจากนั้นยังมีหลักสูตรของต่างประเทศ เช่น พลซุ่มยิงของออสเตรเลีย และหลักสูตร GSG-9 ของประเทศเยอรมัน

ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ (คอมมานโด) ทุกคน ต้องมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องดำรงขีดความสามารถ 3 เรื่องหลัก ตามระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้าย พ.ศ. 2553 (กองทัพอากาศ, 2553) รายละเอียดดังนี้

1. ขีดความสามารถในการใช้อาวุธและอุปกรณ์พิเศษ ได้แก่ การยิงปืน การใช้ยุทธโศปกรณ์ในหน่วย และวัตถุระเบิดและระเบิดแสวงเครื่อง
2. ความรู้ความสามารถปฏิบัติการพิเศษ
 - 2.1 การชิงตัวประกันในอากาศยาน
 - 2.2 การชิงตัวประกันในอาคาร/ สิ่งปลูกสร้าง
 - 2.3 การชิงตัวประกันในรถยนต์/ รถโดยสาร
 - 2.4 การลงเชือกทางดิ่งจาก ฮ. จำลอง/ หอสูง
 - 2.5 การต่อสู้ป้องกันตัว
 - 2.6 การยิงปืนจากระบบเครื่องฝึกยิงปืนเล็ก (F.A.T.S.)
 - 2.7 การฝึกยิงระบบประชิด (C.Q.B.)

2.8 การถวายการรักษาพระบรมวงศานุวงศ์/ อารักขาบุคคลสำคัญ

2.9 การรักษาความปลอดภัยบนสายการบินพาณิชย์

2.10 การอพยพคนไทยออกจากพื้นที่อันตรายจากเหตุการ์ณไม่สงบ

3. ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ การว่ายน้ำและการออกกำลังกาย/ การทดสอบร่างกายประจำเดือน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ได้เห็นความสำคัญของการบริหารบุคคล เพราะจะเป็นปัจจัยในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคคลนั้นจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จะทำให้บุคลากรรู้ว่าควรพัฒนาตนเองอย่างไรที่จะปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรคาดหวัง โดยในการศึกษาได้นำแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักที่สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดมาใช้เป็นต้นแบบ เนื่องจากมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งผลการศึกษาจะได้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แต่เนื่องจากสมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดนั้นเป็นสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือน แต่สำหรับข้าราชการทหารจะมีสมรรถนะที่แตกต่างและเพิ่มเติมนอกเหนือจากของข้าราชการพลเรือน ในที่นี้ผู้วิจัยจึงนำเอาสมรรถนะเฉพาะกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ที่กำหนดโดยกองทัพอากาศมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

จากรูปแบบการก่อการร้ายที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคโลกไร้พรมแดน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศจึงต้องปรับปรุงขีดความสามารถเพื่อรองรับกับสถานการณ์ร้ายแรงที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา การประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ฯ จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนา การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ได้ประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ได้แก่ ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ความสามารถในสายงานปฏิบัติการพิเศษ และขีดความสามารถในการใช้อาวุธ ส่วนสมรรถนะหลักที่ใช้การประเมินข้าราชการแบบเดิม ซึ่งผลการประเมินยังไม่สามารถสะท้อนความสามารถของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษได้ดี นอกจากนี้แล้วในการพัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้จำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรจะมี ตลอดจนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะเหล่านั้น และแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักขององค์กร

คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

สมมติฐานการวิจัย

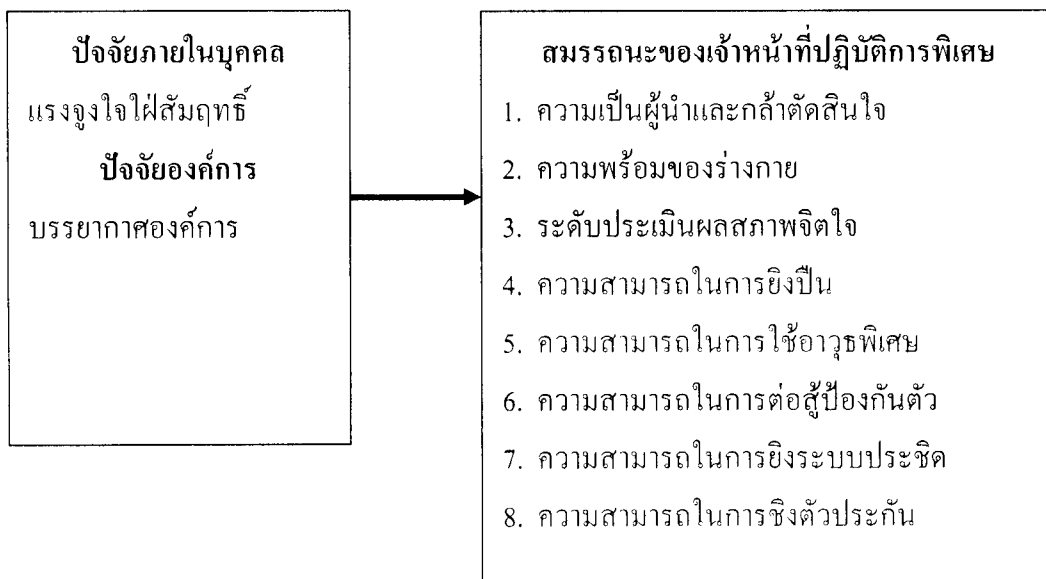
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยได้มาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศตามระเบียบกองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ, 2553) และกำหนดตัวแปร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ รายละเอียด ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศในปัจจุบัน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ
3. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ เพื่อให้ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ: กรณีศึกษา กรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะมาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษที่ควรจะมีตามระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษต่อด้านการก่อการร้าย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยภายในบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.2 ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ประกอบด้วย

- 2.1 ความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ
- 2.2 ความพร้อมของร่างกาย
- 2.3 ระดับประเมินผลสภาพจิตใจ
- 2.4 ความสามารถในการยิงปืน
- 2.5 ความสามารถในการใช้อาวุธพิเศษ
- 2.6 ความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว
- 2.7 ความสามารถในการยิงระบบประชิด
- 2.8 ความสามารถในการชิงตัวประกัน

ขอบเขตด้านพื้นที่: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ได้แก่ ส่วนบังคับบัญชาและส่วนปฏิบัติการ ตั้งแต่ระดับนายทหารสัญญาบัตร ยศไม่เกินนาวาอากาศเอกพิเศษ และนายทหารประทวน จำนวน 93 คน (กรมปฏิบัติการพิเศษ, 2556)

ขอบเขตด้านเวลา: การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ มกราคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ตั้งแต่ระดับนายทหารสัญญาบัตร ยศไม่เกินนาวาอากาศเอกพิเศษ และนายทหารประทวน

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ หมายถึง ความสามารถของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กรมปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งกำหนดโดยระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ต่อต้านการก่อการร้าย พ.ศ. 2553 ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะที่จะทำให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ

1.1 ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนาจการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ความสามารถในการใช้อิทธิพล ต่อกลุ่ม (หรือทีมงาน) เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความกล้าตัดสินใจ หมายถึง ความกล้าที่จะตัดสินใจปฏิบัติหรือนำผู้อื่นปฏิบัติ ในสภาวะคับขันเมื่อเกิดเหตุการณ์

2. ความพร้อมของร่างกาย หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษต้องมีการฝึกฝนตนเอง โดยการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง และการทดสอบให้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้และพร้อมสม่ำเสมอ ที่จะปฏิบัติงานได้

3. ระดับประเมินผลสภาพจิตใจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษจะต้องผ่านเกณฑ์ การทดสอบทางสภาพจิตใจ โดยทางการแพทย์ทุกคนและต้องผ่านการประเมินในการฝึกปฏิบัติตาม สถานีต่าง ๆ เช่น สถานีทดสอบกำลังใจ ลงหน้าผาจำลอง และการลงเชือกทางดิ่งจากสอรรีโคอาเตอร์ เป็นต้น

4. ความสามารถในการยิงปืน หมายถึง ความสามารถในการใช้อาวุธปืนทุกชนิดได้อย่าง แม่นยำ และรักษาสภาพการฝึกไว้ได้อย่างสม่ำเสมอ

5. ความสามารถในการใช้อาวุธพิเศษ หมายถึง ชีตความสามารถในการใช้อาวุธปืน ทุกชนิดและวัตถุระเบิด ระเบิดแสวงเครื่อง รวมถึงอุปกรณ์พิเศษในหน่วย

6. ความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว หมายถึง ชีตความสามารถในการต่อสู้ด้วยมือเปล่า หรือใช้อาวุธประกอบอื่น ๆ ในการต่อสู้ เช่น มีด ดาบ กระบี่ กระบอง เป็นต้น

7. ความสามารถในการยิงระบบประชิด หมายถึง ชีตความสามารถในการใช้อาวุธ ในพื้นที่จำกัด เช่น ในอาคาร บนเครื่องบิน รถบัส รถไฟ หรือแท่นจุดเจาะน้ำมัน เป็นต้น

8. ความสามารถในการชิงตัวประกัน หมายถึง ชีตความสามารถในการใช้ศักยภาพ ช่วยเหลือตัวประกันออกจากพื้นที่อันตรายได้อย่างปลอดภัย โดยไม่มีการสูญเสียหรือสูญเสียน้อยที่สุด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษพยายาม ที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการพิเศษที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว, มีความทะเยอทะยานสูง, ตั้งเป้าหมายสูง, มีความรับผิดชอบในการงานดี, มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริง ของตนเอง, เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน, เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้
ของกรมปฏิบัติการพิเศษ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
บรรยากาศที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงาน
เป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก
ขององค์การ กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก บริหารงานและควบคุมยังมีอยู่
แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้
เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

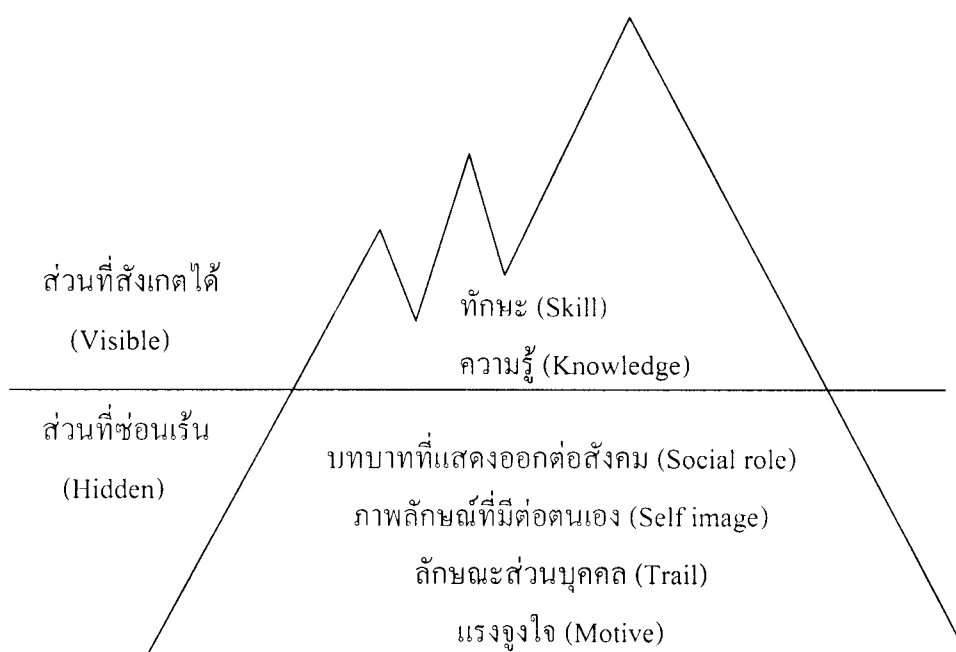
1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อการร้าย
 - 1.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของการก่อการร้าย
 - 1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์กลุ่มก่อการร้ายสากล
 - 1.3.1 สถานการณ์กลุ่มก่อการร้ายสากลในภูมิภาคต่าง ๆ
 - 1.3.2 การก่อการร้ายสากลในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
 - 1.3.3 การก่อการร้ายสากลในประเทศไทย
 - 1.4 นโยบาย มาตรการและแนวทางการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล
 - 1.5 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. บรรยากาศองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ
 - 4.1 คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มขึ้นครั้งแรกในช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 โดย David C. McClelland นักจิตวิทยา ซึ่งได้ตีพิมพ์บทความที่ถูกกล่าวขวัญอย่างกว้างขวาง เรื่อง “Testing for competency rather than for intelligence” ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัดเชาว์ปัญญาและการทดสอบบุคลิกภาพ เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่องค์กรควรว่าจ้างบุคคลที่มีสมรรถนะมากกว่าคะแนนผลการสอบ (Testing) McClelland ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่รัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา (ชูชัย สมितिโกร, 2550, หน้า 26) หรืออาจกล่าวได้ว่า

“ผู้ทำงานเก่ง” ไม่ใช่ “ผู้เรียนเก่ง” แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่ เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ จึงเรียกว่า คนนั้นมี Competency ที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ (ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2551, หน้า 5)

McClelland ได้อธิบายคุณลักษณะ (Characteristic) ของคนว่า เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) กล่าวคือ เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแต่ละคน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg model) (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่าง ๆ (Skill) ที่แต่ละบุคคลมี

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ

1.2 ทักษะต่าง ๆ (Skill) เป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลรู้ และสามารถทำได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดัน เบื้องลึก (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) และบทบาทที่แสดงออก ต่อสังคม (Social role) ดังรายละเอียด

2.1 แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการกระทำของบุคคลนั้น

2.2 ลักษณะนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชินหรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ คุณค่า ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออก ต่อบุคคลอื่น และต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนมีบทบาทอะไร

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะ เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นกรอบความคิดและแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับ สมรรถนะ จึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมาย องค์ประกอบ ประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

จากการศึกษาและทบทวนผลงานของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะไว้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ที่ดีของบุคคล (Excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนาย ความสามารถหรือสมรรถนะของ บุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ McClelland ได้เขียนบทความ "Testing for competence rather than for intelligence" ในวารสาร American psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral event interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง McClelland เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

Boyatzis (1982 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

McClelland (1983 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 27) สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน

สีมา สีมานันท์ (2548 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 27) พบว่า ลักษณะร่วมของคำว่า สมรรถนะ คือ 1) มักจะหมายถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ วัดได้ และ 3) คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นต้องสามารถแยกผลงานเด่นได้ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมการแสดงออก ถึงความสามารถเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะของบุคคล

สุกัญญา รัสมิธรรมโชติ (2549) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

สุดารัตน์ ครุฑทะ (2550) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการกระทำหรือปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการผสมผสานในการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ

ประเภทของสมรรถนะ (Competency model)

ประเภทของสมรรถนะอาจมีได้หลายรูปแบบ ซึ่งศุภชัย ขาวะประภาส (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ

2. สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะของบุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก

ประจัน จันตอง (2555, หน้า 5-6) ได้ประกาศในคู่มือกำลังพลกองทัพอากาศ เรื่อง สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competency) ของกองทัพอากาศ

สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competency) เป็นสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ เป็นนโยบายเฉพาะด้านกำลังพล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นไปและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนากำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการ เครื่องขับและขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จในอนาคตอันใกล้ ดังนั้น สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการจึงเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลซึ่งนำไปสู่การบริหารกำลังพลกองทัพอากาศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยกำหนดสมรรถนะหลักของกำลังพลกองทัพอากาศให้กำลังพลกองทัพอากาศคือปฏิบัติดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) ใช้คำย่อว่า “RTAF” มี 4 ประการ

1. R: Readiness for missions (พร้อมปฏิบัติการกิจ) หมายถึง เตรียมตนในการตระหนักรู้ บทบาทความรับผิดชอบต่อพันธกิจเตรียมสภาพร่างกายให้พร้อมปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น ศึกษาเรียนรู้จนรอบรู้งานที่ต้องปฏิบัติ โดยมีการวางแผนเตรียมงานล่วงหน้า พร้อมพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่ พร้อมไวต่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมตามสถานการณ์ รวมทั้งมีสัจจะวาจารักษาคำพูด

2. T: Teamwork and unity (ทำงานเป็นหนึ่งเดียว) หมายถึง กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยตอบสนองต่อหน่วยงานและกองทัพอากาศ พร้อมเปิดใจรับฟังและร่วมแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้การจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติการ

3. A: Achievement of goals (มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย) หมายถึง ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละทุ่มเทจนเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการทำงานที่ต้องมีการติดตาม

4. F: Forward innovation (สร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม) หมายถึง คิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนางานและหน่วยงานจนเกิดการสร้างนวัตกรรมที่เห็นผลเป็นรูปธรรม นวัตกรรมในที่นี้หมายถึง

4.1 สิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดผลที่ชัดเจนดีขึ้นกว่าเดิม

4.2 สิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาปรับแก้ไขใหม่ทั้งหมดหรือปรับรื้อระบบใหม่ที่ทำให้เกิดผลงานดีขึ้นกว่าเดิม

4.3 สิ่งที่ไม่เคยมีหรือเป็นสิ่งใหม่สร้างขึ้นมาใหม่จนสามารถทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

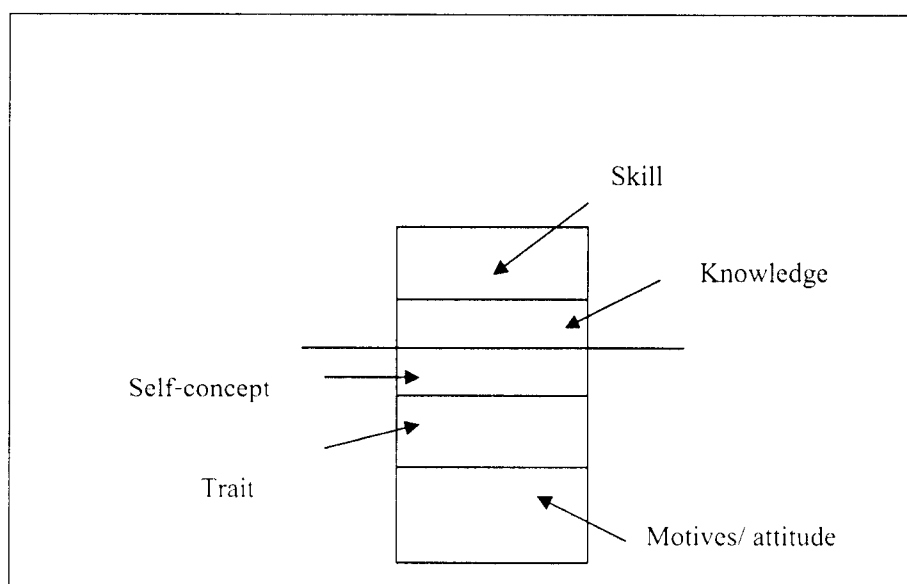
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competency) มี 14 ประการ

1. Visioning มีวิสัยทัศน์
2. Decision making & problem solving ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
3. Negotiation skill ทักษะการเจรจาต่อรอง
4. Strategic managerial skill ทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์
5. Strategic planning วางแผนเชิงยุทธศาสตร์
6. Analytical & follow-up skill ทักษะการวิเคราะห์และติดตามงาน
7. Communication skill ทักษะการติดต่อสื่อสาร
8. Coaching กำกับดูแล
9. Expert in operational skill มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
10. Accuracy & attention to details มีความถูกต้องและความละเอียดรอบคอบ
11. Cooperation skill มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
12. Operational skill ทักษะในการปฏิบัติงาน
13. Language S=skill ทักษะการใช้ภาษา
14. Leadership ภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
 5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น
- ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้น แสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพที่ 3

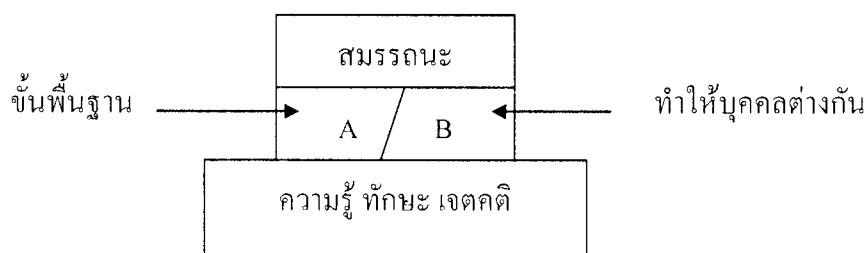


ภาพที่ 3 Iceberg model ของสมรรถนะ

จากภาพที่ 3 จะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของ McClelland นั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่ม เรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ จึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพที่ 4 ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ

ดังนั้น ความรู้อย่างเดียวจะไม่ใช่สมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้ จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นครูสอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้าน ถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

หรือในกรณีเจตคติ/ แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลา หรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นสมรรถนะ

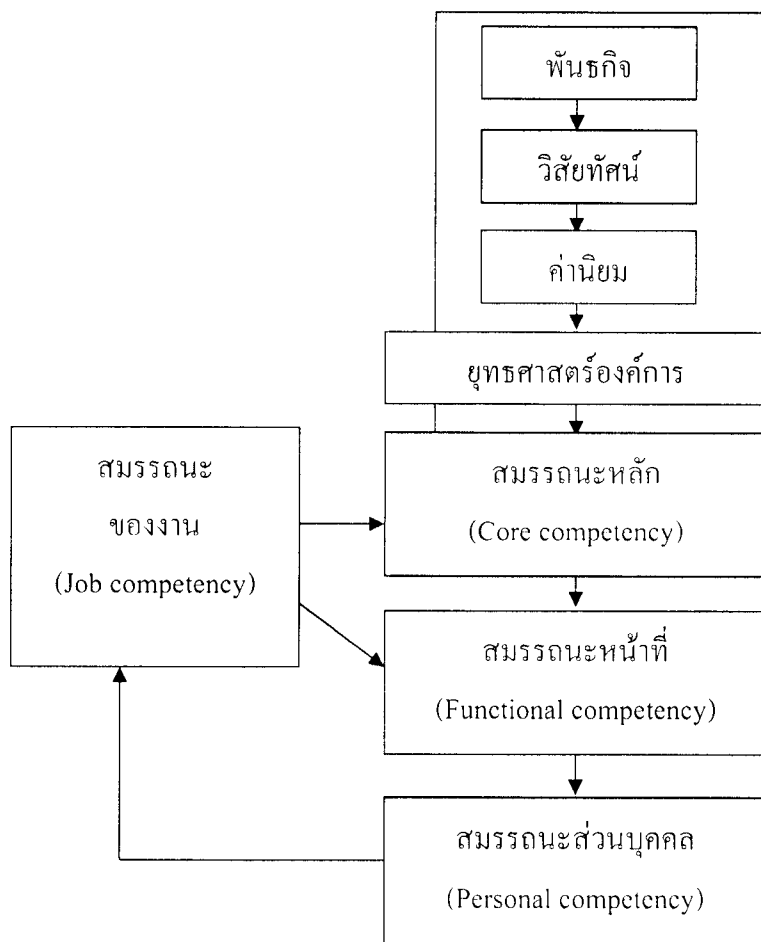
สมรรถนะตามนี้ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย, 2547, หน้า 62: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 50-51, 58-59) ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพที่ 5

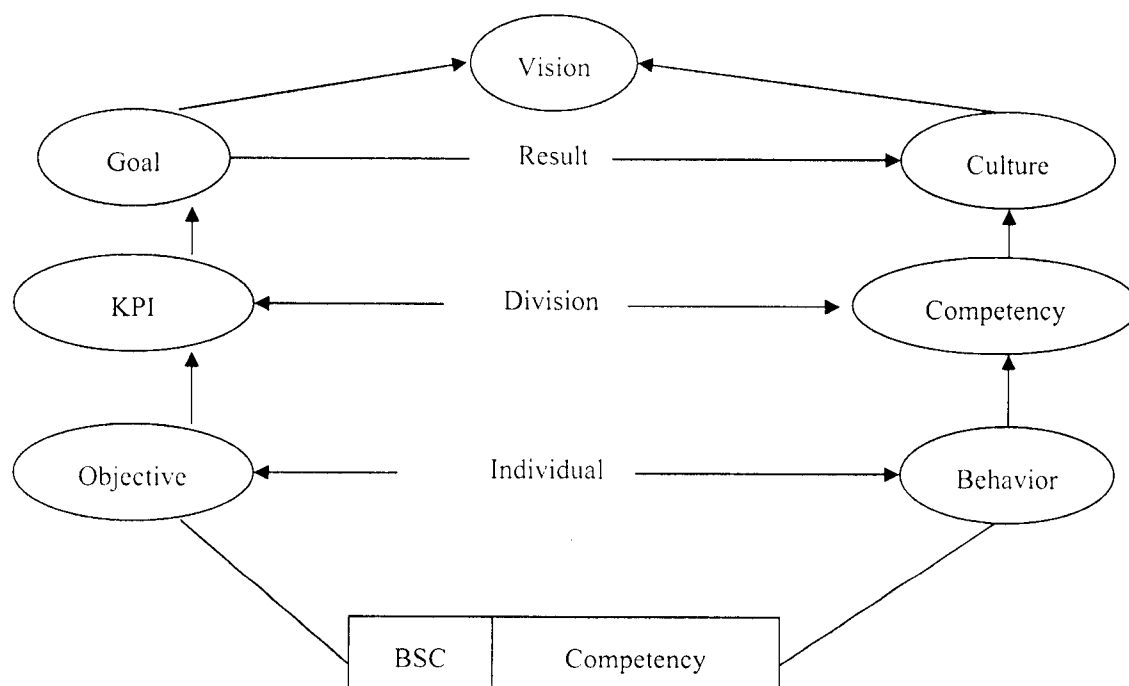


ภาพที่ 5 การกำหนดสมรรถนะ

จากภาพที่ 5 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติ สามารถนำหลัก Balance scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดังความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 Performance management system (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545)

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่ง อาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/ task analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งานหรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็วและสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่มองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่า ทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจาก ประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกัน

ธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale)

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

- 1.1 ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- 1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- 1.3 ระดับมีความรู้สูง (Intermediate)
- 1.4 ระดับมีความรู้สูง (Advance)
- 1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	1. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	2. สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	3. สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	4. สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	5. สามารถกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not meet standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially meet standard)
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet standard)
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds standard)
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially exceeds standard)

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	1. สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	2. สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	3. สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	4. สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	5. สามารถแก้ไขปัญหาคและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้

1. การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job evaluation of wage and salary administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable factor) เช่นวิธีการ Point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เมื่อมีการ Competency ไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

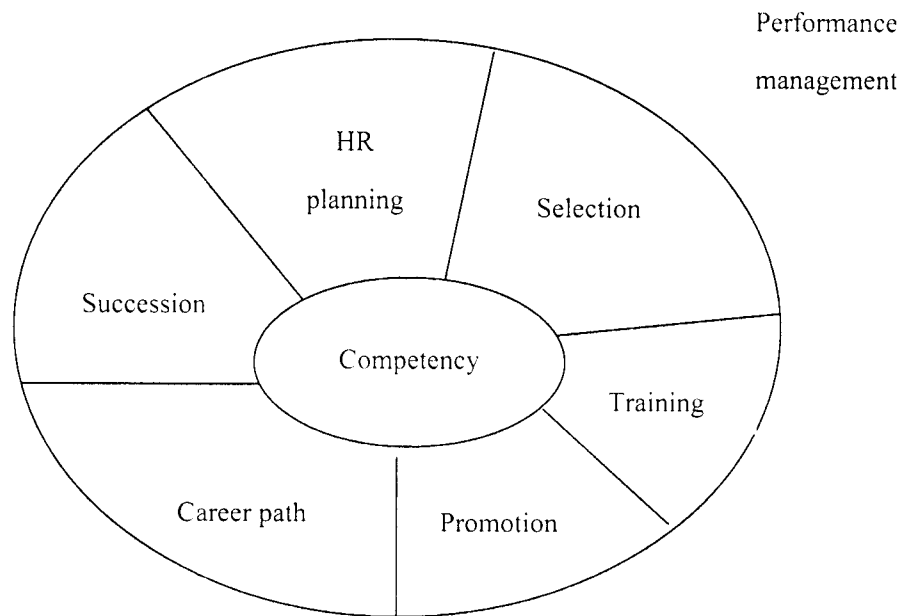
1.4 การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Acrcer path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมี Competency อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหาร เป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation termination and promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคน ทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป



ภาพที่ 7 การประยุกต์ใช้ Competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางในการประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ Competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา Core competency และ Core products
2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการและนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด Competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

3. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical incident technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

4. การกำหนด Core competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด Core competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ Competency

5. ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับ Competency และนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

6. กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก Competency เป็นหลัก

7. นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อการร้าย

“การก่อการร้าย” (Terrorism) เป็นคำศัพท์ในภาษาฝรั่งเศส มีกำเนิดจากเหตุการณ์รุนแรงทางการเมืองในฝรั่งเศส หลังจากที่ได้เกิดการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบสาธารณรัฐ เมื่อ พ.ศ. 2332 (ค.ศ. 1789) เนื่องจากมีประชาชนกลุ่มหนึ่งก่อความไม่สงบขึ้น โดยใช้วัตถุระเบิดเป็นอาวุธ ยังมีผลให้ผู้ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ตลอดจนทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย ประกอบกับรัฐบาลฝรั่งเศสในขณะนั้นได้ดำเนินการปราบปรามและลงโทษผู้กระทำอย่างผิดรุนแรง ดังนั้น ชาวฝรั่งเศสจึงเรียกการกระทำอันรุนแรงนั้นว่า “Terrorism” และเรียกการปกครองของรัฐบาลฝรั่งเศสในช่วง ค.ศ. 1793-1794 ว่า “ยุคแห่งความหวาดกลัว” (Reign terror)

สำหรับการก่อการร้ายที่มีผลกระทบต่อประชาคมโลกส่วนรวมหรือเป็นการต่อต้านการก่อการร้ายสากล (International terrorism) นั้น อาจถือกำเนิดขึ้นในตะวันออกกลาง อันเป็นผลมาจากการก่อตั้ง ประเทศอิสราเอลต้องอพยพลี้ภัยอยู่ในประเทศอาหรับใกล้เคียงและจัดตั้งขบวนการต่อสู้กับชาวยิวหรือที่อิสราเอลเรียกว่า องค์กรปลดปล่อยปาเลสไตน์ (Palestine Liberation Organization: PLO) ในปี ค.ศ. 1964 หรือ 2507 เพื่อเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับประเทศอิสราเอลและปลดปล่อยดินแดนปาเลสไตน์ องค์กรนี้ได้รับเงินสนับสนุนจากกลุ่มประเทศอาหรับและเป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองและสนับสนุนขบวนการและกลุ่มก่อการร้ายต่าง ๆ ในรูปแบบการอุปถัมภ์ทางการเงิน การฝึกอบรม และสนับสนุนด้านอาวุธ ก่อให้เกิดกลุ่มและเครือข่ายการก่อการร้ายปฏิบัติการไปทั่วโลก ซึ่งเป็นต้นแบบการต่อสู้ของขบวนการก่อการร้ายในภูมิภาคต่าง ๆ

การก่อการร้ายได้พัฒนารูปแบบไปอย่างรวดเร็ว ผู้ก่อการร้ายและขบวนการก่อการร้ายในภูมิภาคต่าง ๆ มีเครือข่ายความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ประเทศที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการก่อการร้าย ตระหนักถึงความจำเป็นในการร่วมมือกัน ทำให้ประเทศที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการก่อการร้าย ตระหนักถึงความจำเป็นในการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาการก่อการร้าย โดยเฉพาะการกระทำที่เป็นลักษณะการก่อการร้ายสากล องค์การสหประชาชาติได้พยายามหาข้อยุติในการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล แต่ประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการก่อการร้ายสากลที่แตกต่างกันไป เช่น ประเทศที่ตกเป็นเป้าหมายได้ให้ ผู้ก่อการร้าย คือ อาชญากรหรือฆาตกร ส่วนฝ่ายที่ถูกกดขี่หรือประเทศที่สนับสนุนกลุ่มองค์กรหัวรุนแรงกลับมองว่าผู้ก่อการร้ายนั้นเป็นผู้อุทิศตนเพื่ออิสรภาพหรือการปลดปล่อยจากการกดขี่ ความแตกต่างนี้จึงทำให้ไม่มีข้อยุติที่เป็นเอกภาพสำหรับการแก้ปัญหา ดังนั้น การก่อการร้ายสากลจึงเหมือนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กร หรือประเทศที่มีพลังอำนาจต่อรองน้อยกว่าเพื่อใช้ต่อรองกับประเทศที่มีพลังอำนาจมากกว่า ซึ่งเป็นแนวความคิดหลักของการก่อการร้ายสากลในปัจจุบัน (สมชัย พละพงส์, 2538, หน้า 12-13)

พฤติกรรมของการก่อการร้าย

จากพฤติกรรมต่าง ๆ ของการก่อการร้าย ได้แบ่งพฤติกรรมเป็นข้อย่อย ดังนี้

1. เป็นอาชญากรรม มักมีการขู่ว่าจะดำเนินการหรือมีการลงมือประทุษร้ายต่อบุคคล ต่อองค์กร หรือสถาบัน เช่น ใช้การลอบสังหาร ลักพาตัว จับเป็นตัวประกัน ทำลายสิ่งปลูกสร้าง วางเพลิง วางระเบิด ฆ่าแกง หรือยาพิษ
2. ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายเบื้องต้นของการก่อการร้าย โดยใช้วิธีการทำให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความหวาดกลัว โดยก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ โดยการทำลายภาพลักษณ์ของรัฐบาล เช่น ทำให้ดูเหมือนขาดสมรรถภาพ ทำให้ดูว่ารัฐบาลทำรุนแรงเกินกว่าเหตุหรือเผด็จการ
3. เป็นการทำแบบสุ่ม (Random) ขบวนการก่อการร้ายมีเจตนาทำร้ายประชาชนและจะเลือกทำแบบสุ่มโดยไม่เคารพสนธิสัญญาหรือแนวปฏิบัติของการทำสงคราม ไม่ยอมรับเรื่องความเป็นกลางหรือพรมแดน มีหน้าซ้ำผู้รับเคราะห์ยังถูกใช้เป็นที่ส่งผลสะท้อนทาง การเมือง
4. มีการวางแผน ผู้ก่อการร้ายเป็นนักวางแผน จะเลือกเป้าหมายและผู้รับกรรม โดยจะวางแผนล่วงหน้า จะโจมตีที่ไหนและเมื่อใด และฉวยโอกาสลงมือกระทำเมื่อมีโอกาส
5. มีการเรียกร้องและข่มขู่ ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำเรียกร้องของตนจะเพิ่มความรุนแรง เช่น สังหารตัวประกันหรือระเบิดทำลาย

6. เป็นการกระทำของกลุ่มคน เพื่อบรรลุอุดมการณ์ของกลุ่ม

7. มักมีการอวดอ้าง ถ้าการก่อการร้ายประสบความสำเร็จ ขบวนการก่อการร้าย

มักออกมาแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นการกระทำของกลุ่มตน เพราะต้องการให้ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน สื่อมวลชน และรัฐบาล ในบางครั้งก็อาจเป็นการแอบอ้าง แต่ถ้าสาธารณชนมีปฏิริยาตอบอย่างรุนแรงต่อการก่อการร้ายครั้งนั้น ขบวนการก่อการร้ายจะไม่กล้าออกมาแสดงความรับผิดชอบ เพราะกลัวจะเสียชื่อเสียงและเสียความนิยม

8. มีความต่อเนื่อง ผู้ก่อการร้ายอาจจบดลเป็นช่วง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเชื่อว่ากลุ่มก่อการร้ายนั้นหยุดการก่อการร้ายหรือสลายตัวไปแล้ว หรือเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกจับได้เมื่อถูกกดดันอย่างหนักจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่แท้จริงขบวนการก่อการร้ายมีข่ายงานที่แน่นอน น้อยนักที่จะหยุดการก่อการร้ายโดยสิ้นเชิงเมื่อยังไม่ได้รับในสิ่งที่เรียกร้องหรือบรรลุอุดมการณ์ บ่อยครั้งที่สมาชิกกลุ่มหนึ่งจะแยกตัวออกจากขบวนการและจัดตั้งกลุ่มใหม่ เนื่องจากเกิดแตกแยกกัน ในความคิดและอุดมการณ์ และมักใช้ความรุนแรงขึ้นในการก่อการร้าย

ขบวนการหรือกลุ่มก่อการร้ายในปัจจุบันมีมากมายหลายกลุ่มและปฏิบัติการกระจายอยู่เกือบทุก ๆ ภูมิภาคในโลก ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีเป้าหมาย อุดมการณ์ หรือวิถีปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป หากจะศึกษาให้ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริงของการก่อการร้ายแล้ว โดยทั่วไปแล้วการก่อการร้ายนั้นมิใช่สาเหตุมาจากคลั่งลัทธิชาตินิยม คลั่งลัทธิทางการเมือง สภาพความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างรุนแรงจนกลายเป็นความเกลียด รวมทั้งคลั่งในลัทธิศาสนา ดังนั้น ประเภทของการก่อการร้ายจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามแต่วิธีการมอง ดังนี้

จำแนกตามหลักดินแดนแบ่งการก่อการร้ายได้เป็น 3 ประเภท

1. การก่อการร้ายภายในประเทศ (Domestic terrorism) หมายถึง การต่อสู้ด้วยวิธีการรุนแรงของกลุ่มก่อการร้ายภายในประเทศ ซึ่งมุ่งต่อต้านรัฐบาลของตน การปฏิบัติการจะกระทำเฉพาะภายในประเทศของตน ไม่กระทำข้ามประเทศ และไม่ปฏิบัติการร่วม (Joint operation) หรือมีการร่วมมือประสานงานในการต่อสู้ด้วยกำลังอาวุธกับขบวนการก่อการร้ายภายนอกประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มก่อการร้ายภายในประเทศที่มีการประสานงานที่ดีอาจได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ (Morale) และด้านวัตถุ (Material) จากภายนอกประเทศได้ ตัวอย่างเช่น พรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย (พคท.) ขบวนการโจรก่อการร้าย (ขจก.) กลุ่มแบ่งแยกดินแดนพยัคฆ์อิแลมในศรีลังกา และแนวร่วมปลดปล่อยแห่งชาติคอร์ซีกันไนฝรั่งเศส

2. การก่อการร้ายข้ามชาติ (Transnational terrorism) หมายถึง การก่อการร้ายของกลุ่มก่อการร้ายภายในประเทศ ซึ่งปฏิบัติการแต่เพียงลำพัง โดยไม่มีการเชื่อมโยงหรือปฏิบัติการร่วมกับกลุ่มก่อการร้ายอื่น และเป้าหมายของการก่อการร้ายก็จะมุ่งกระทำต่อรัฐบาลของตนเช่นเดียวกับ

การก่อการร้ายประเภทแรก แต่แตกต่างกันที่การก่อการร้ายข้ามชาติจะปฏิบัติการไม่จำกัดอยู่แต่เฉพาะภายในประเทศที่ขบวนการของตนเคลื่อนไหวอยู่ แต่จะเข้าไปปฏิบัติการในประเทศอื่นด้วย เช่น ขบวนการคอมมานโดนิฮาดในอินโดนีเซียบุกปล้นยึดเครื่องบินโดยสารของสายการบินการูด้าของทางการอินโดนีเซียมาลงยังสนามบินดอนเมืองของไทย กลุ่มก่อการร้ายประเทศอื่น ๆ อาทิ กลุ่มแบ่งแยกดินแดนชาวซิกข์ในอินเดีย กลุ่มแบ่งแยกดินแดนบาสก์ในสเปน

3. การก่อการร้ายระหว่างประเทศหรือการก่อการร้ายสากล (International terrorism)

หมายถึง การก่อการร้ายที่มีการร่วมมือกันระหว่างกลุ่มก่อการร้ายประเทศต่าง ๆ ตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการเมืองของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน รัฐบาลที่ตกเป็นเป้าหมายของการก่อการร้ายสากลอาจเป็นรัฐบาลประเทศใดประเทศหนึ่งหรือหลายประเทศที่เป็นปฏิปักษ์กับขบวนการก่อการร้ายต่าง ๆ และการก่อการร้ายสากลมักมีลักษณะเป็นการกระทำแบบข้ามประเทศ เช่น กองทัพแดงญี่ปุ่น ขบวนการปลดปล่อยปาเลสไตน์ ขบวนการมุสลิมชีอะห์หัวรุนแรงกลุ่มต่าง ๆ ในตะวันออกกลาง เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การก่อการร้ายสากลมีลักษณะคล้ายคลึงกับอาชญากรรมทั่วไปในแง่เป็นการกระทำที่ใช้ความรุนแรงและผิดกฎหมาย แต่แตกต่างกันที่การก่อการร้ายสากลมุ่งประสงค์ต่อผลทางการเมือง ขณะที่อาชญากรรมทั่วไปมุ่งประสงค์ต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลที่เป็นเป้าหมายมากกว่า สาเหตุของการก่อการร้ายสากลมีอยู่หลายสาเหตุที่สำคัญ ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง กรณีพิพาททางศาสนา และปัญหาชนกลุ่มน้อยในภูมิภาคต่าง ๆ

จำแนกตามอุดมการณ์ทางการเมือง แบ่งได้ 3 ประเภท

1. กลุ่มที่มีอุดมการณ์ซ้ายจัด (Ultraleft extreme leftwing revolutionary) กลุ่มก่อการร้ายประเภทนี้มักจะมีอุดมการณ์ทางการเมืองซ้ายจัดแนวทรีอตก์ เหมาเจอตุง หรือแนวอชิปไตยสมัยใหม่ ซึ่งถือว่าการปฏิวัติโลกนั้นเป็นสิ่งแรกของการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทั้งหมด (แนวทางการปฏิวัติสังคมนิยมแบบระบบคอมมิวนิสต์) เป้าหมายประการแรกของกลุ่ม คือ การขั้วยุให้รัฐบาลใช้มาตรการที่รุนแรง เพื่อให้ประชาชนไม่พอใจเจ้าหน้าที่รัฐบาลและหันมาเห็นใจหรือสนับสนุนพวกตนแทน โดยในระยะแรกนั้นการเคลื่อนไหวจะไม่ใช้วิธีรุนแรง แต่จะกระทำการขั้วรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา จนกระทั่งรัฐบาลใช้วิธีการปราบปรามอย่างรุนแรง จึงใช้วิธีการรุนแรงโต้ตอบ เพราะต้องการให้ประชาชนเห็นว่าที่คนใช้วิธีการรุนแรง เนื่องจากฝ่ายรัฐบาลเป็นผู้กระทำก่อน กลุ่มก่อการร้ายที่มีอุดมการณ์ซ้ายจัดนี้จะไม่นิยมวิธีการสันติแบบการต่อสู้ในรัฐสภา การปฏิบัติงานของกลุ่มจะทำทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งจะมีการร่วมมือปฏิบัติกับกลุ่มก่อการร้ายในประเทศอื่นด้วย กลุ่มก่อการร้ายประเภทนี้ ได้แก่ ขบวนการกองทัพแดงญี่ปุ่น ขบวนการฆูมัดอะมารุนเปรู เป็นต้น

2. กลุ่มแบ่งแยกดินแดนชาตินิยม (Ethnic/ Nationalist separatist) ได้แก่ กลุ่มชนกลุ่มน้อยในประเทศใดประเทศหนึ่ง ต้องการแยกดินแดนออกไปตั้งรัฐอิสระและยอมใช้วิธีการรุนแรงต่อสู้กับรัฐบาล โดยมีเป้าหมายการก่อการร้ายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ มักปฏิบัติการเป็นอิสระหรือมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มหรือประเทศที่มีเชื้อสายเดียวกับกลุ่มตนเท่านั้น แต่เนื่องจากกลุ่มก่อการร้ายประเภทนี้มักจะขาดประสิทธิภาพในด้านปฏิบัติงานและต้องการการฝึกอบรม ดังนั้น จึงมักจะนำกลุ่มตนเองเข้าไปผูกพันหรือถูกแสวงหาประโยชน์จากขบวนการก่อการร้ายแบบอื่น ๆ ขบวนการก่อการร้ายที่จัดอยู่ในประเภทแบ่งแยกดินแดนชาตินิยม ได้แก่ กองทัพสาธารณรัฐไอร์แลนด์ (IRA) ขบวนการแบ่งแยกดินแดนบาสก์ในสเปน ขบวนการแบ่งแยกดินแดนในยูโกสลาเวีย และขบวนการโจรก่อการร้ายกลุ่มพูโล ขบวนการเบอร์ซาตู ขบวนการมุจาฮิดีนปัตตานีในไทย เป็นต้น

3. กลุ่มที่อุดมการณ์ขวาจัด (Ultra right) เป็นพวกมีอุดมการณ์ทางการเมืองต่อต้านลัทธิคอมมิวนิสต์หรือระบบสังคมนิยมรูปแบบอื่น ๆ การปฏิบัติการมักนิยมความรุนแรงและการปฏิบัติการมักไม่จำกัดอยู่ภายในประเทศที่เป็นปฏิปักษ์กับตน แต่จะปฏิบัติการในต่างประเทศด้วยอย่างไรก็ตาม ปฏิบัติการของกลุ่มก่อการร้ายประเภทนี้ไม่กว้างขวางนัก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีสมาชิกจำนวนน้อยและไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากประชาชนมากนัก พวกอุดมการณ์ขวาจัด ได้แก่ พวกชาวนิวฟายขวาที่หลบหนีออกนอกประเทศไปอยู่ที่สหรัฐอเมริกา และการกระทำการต่อต้านประธานาธิบดี ฟีเดล กาสโตร แห่งคิวบารุนแรง ชาวลีเบียซึ่งลี้ภัยอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งกระทำการต่อต้าน พันเอกกัดดาฟี อย่างรุนแรง กลุ่มนาซีใหม่ในเยอรมัน เป็นต้น

จำแนกตามวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม โดยขบวนการก่อการร้ายสากลแต่ละกลุ่มนั้นต่างก็มีวัตถุประสงค์เฉพาะตัว ซึ่งบางครั้งอาจคล้ายคลึงหรือแตกต่างกับอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังและประวัติความเป็นมาของขบวนการก่อการร้ายเหล่านั้นเป็นสำคัญ ในการจำแนกขบวนการก่อการร้ายตามวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม อาจแบ่งแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. ขบวนการแบ่งแยกดินแดน เป็นการต่อสู้ของชนกลุ่มน้อยในประเทศต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ถือกำเนิดจากปัญหาความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ภาษา และศาสนา ขบวนการนิยมประเพณีตลอดจนความเป็นมาทางด้านประวัติศาสตร์ ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งกับคนส่วนใหญ่ ต่อมาความแตกต่างดังกล่าวได้ขยายตัวเป็นความขัดแย้งอย่างรุนแรง เป็นที่หน้าสังเกตว่ากลุ่มก่อการร้ายทั่วโลกในปัจจุบันส่วนใหญ่มักมีลักษณะเป็นขบวนการแบ่งแยกดินแดน กลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ ขบวนการอาบูซัยยัฟในฟิลิปปินส์ ขบวนการแบ่งแยกดินแดนอาละห์ในอินโดนีเซีย ขบวนการชาวซิกข์หัวรุนแรงกลุ่มต่าง ๆ ในรัฐปัญจาบของอินเดีย ขบวนการแบ่งแยกดินแดนชาวมุสลิมสังคมนิยม ขบวนการแบ่งแยกดินแดนชาวบาสก์ในสเปน ขบวนการกองทัพสาธารณรัฐไอร์แลนด์ หรือไออาร์เอ. และขบวนการโจรก่อการร้ายกลุ่มพูโล ขบวนการเบอร์ซาตู ขบวนการมุจาฮิดีนปัตตานีในไทย เป็นต้น

2. ขบวนการต่อต้านจักรวรรดินิยมและปฏิวัติโลก เป็นกลุ่มก่อการร้ายที่ขีดตั้งอุดมการณ์ ปฏิวัติตามลัทธิมาร์กซ์-เลนิน ซึ่งต้องการเปลี่ยนแปลงโลกให้เป็นคอมมิวนิสต์ เป้าหมายการโจมตีของกลุ่มก่อการร้ายเหล่านี้มุ่งกระทำต่อสหรัฐ ฯ ประเทศยุโรปตะวันตกและญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินการของกลุ่ม

3. ขบวนการเคร่งศาสนา เป็นกลุ่มที่เคร่งครัดศาสนาและใช้ศาสนาเป็นเครื่องชี้นำทางการเมือง ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมุสลิมหัวรุนแรงที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอิหร่านภายใต้การนำของอะยาตุลลาห์ โคอเมนี ในอดีต ซึ่งมีนโยบายส่งออกการปฏิวัติอิสลาม โดยใช้การก่อการร้ายหรือสนับสนุนการก่อการร้ายให้โค่นล้มการปกครองและรัฐบาลของประเทศอื่น ๆ และสถาปนาระบบการปกครองแบบรัฐอิสลามเช่นเดียวกับการขึ้นแทน ตัวอย่างเช่น ขบวนการอิสลามเพื่อปลดปล่อยบาหลีเรน ขบวนการมุสลิมนิกายชีอะห์หัวรุนแรงกลุ่มต่าง ๆ กลุ่มโอมชินริเกียวนในญี่ปุ่น

4. ขบวนการกั๊กชาติหรือกลุ่มชาตินิยม เป็นกลุ่มที่เกิดจากการรวมตัวของชนที่มีเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีด้วยกัน เพื่อปลดปล่อยดินแดนของตนเป็นอิสระจากการยึดครองของอีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากถูกผนวกเข้ากับอีกประเทศหนึ่งโดยไม่สมัครใจ แต่อาจเกิดขึ้นจากผลของสงครามหรือเกิดการจากข้อตกลงระหว่างประเทศมหาอำนาจ เช่น องค์การปลดปล่อยปาเลสไตน์ (พีแอลโอ) ซึ่งเป็นศูนย์รวมพลังของชาวปาเลสไตน์ในการต่อสู้ทางการเมือง การทหาร และการก่อการร้าย เพื่อปลดปล่อยดินแดนปาเลสไตน์จากการยึดครองของอิสราเอลและสถาปนารัฐปาเลสไตน์ขึ้น และขบวนการก่อการร้ายในแคว้นแคชเมียร์ เป็นต้น

5. ขบวนการต่อต้านกลุ่มก่อการร้าย เป็นกลุ่มก่อการร้ายที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อก่อการร้ายต่อเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลุ่มก่อการร้ายอีกกลุ่มหนึ่ง หรือฝ่ายตรงข้ามที่อุดมการณ์ขัดแย้งกับตน เช่น ขบวนการอัลสเตอร์ ฟรีดอม ไฟท์เตอร์ และขบวนการเรคแซนด์คอมมานโดในไอร์แลนด์เหนือ (เป็นขบวนการของชาวไอริชที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์) ก่อตั้งขึ้นเพื่อต่อต้านขบวนการกองทัพสาธารณรัฐไอริช หรือไออาร์เอ ซึ่งเป็นขบวนการก่อการร้ายของชาวไอริชที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายกับปาเลสไตน์และฝ่ายอาหรับ และขบวนการชาวสิงหลในศรีลังกา ซึ่งต่อต้านชาวทมิฬและรัฐบาลศรีลังกาที่พยายามหาหนทางในการเจรจายุติความขัดแย้ง เป็นต้น

6. ขบวนการต่อต้านอิทธิพลของประเทศตะวันตก เป็นกลุ่มที่มีแนวคิดแบบอนุรักษนิยมและชาตินิยมอย่างรุนแรง ก่อตั้งขึ้นเพื่อต่อต้านและขัดขวางการแผ่ขยายอิทธิพลหรือการแทรกแซงจากมหาอำนาจภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศตะวันตก เช่น สหรัฐ ฯ อังกฤษ และฝรั่งเศส ขบวนการก่อการร้ายเหล่านี้ส่วนใหญ่ถือกำเนิดขึ้นในดินแดนที่เคยเป็นอิทธิพลหรืออาณานิคมของประเทศตะวันตกมาก่อน และเป็นที่น่าสังเกตว่าขบวนการก่อการร้ายกลุ่มนี้มักได้รับการสนับสนุนจากรัฐอาหรับที่นิยมแนวทางรุนแรงบางประเทศ เช่น อิหร่าน ลิเบีย และซีเรีย ซึ่งมีนโยบายต่อต้าน

อิทธิพลของประเทศตะวันตกเช่นเดียวกัน เพราะเห็นว่าประเทศตะวันตกเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการสร้างอิทธิพลของตนในตะวันออกกลาง อาทิ ขบวนการมุสลิมนิกายชีอะห์กลุ่มต่าง ๆ และขบวนการก่อการร้ายปาเลสไตน์อิสระบางกลุ่ม

การก่อการร้ายโดยรัฐ (State terrorism) หมายถึง การก่อการร้ายที่มีกระทำได้ขององค์กรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลประเทศใดประเทศหนึ่ง ทั้งภายในประเทศตนและต่างประเทศ เพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง กล่าวคือ รัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการก่อการร้ายด้วยตัวเอง ตั้งแต่วางแผน อำนวยการ สั่งการ และติดตามผล โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้น ซึ่งตามปกติมักเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการข่าว (Intelligence service) เช่น สำนักงานข่าวกรองของสหรัฐ (ซีไอเอ) หน่วยข่าวกรองของอิสราเอล (มอสซาด) และหน่วยข่าวกรองของฝรั่งเศส (ดีจีเอสอี) (บุญรอด ศรีสมบัติ, 2546)

ยุทธศาสตร์ของการก่อการร้าย

กองกำลังพลรักษาพระนคร ให้ความหมายว่า การก่อการร้ายส่วนใหญ่เป็นวิธีการปฏิบัติการทางรุกที่มีการวางแผนและการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อกระทำการต่อเป้าหมายที่ได้คัดเลือกไว้ โดยฝ่ายที่ตกเป็นเป้าหมายไม่คาดคิดมาก่อน ดังนั้น ในการศึกษาเพื่อต่อต้านการก่อการร้ายจึงจำเป็นต้องทราบวัตถุประสงค์/ เป้าหมายพื้นฐานของการก่อการร้าย ตลอดจนวิธีการที่ขบวนการก่อการร้าย เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีในการต่อต้านการก่อการร้ายต่อไป

ยุทธศาสตร์การก่อการร้าย (Internal defense and development) จำแนกได้ 4 ประการ

1. ยุทธศาสตร์การเมือง (Political strategy) มีวัตถุประสงค์ที่ทำให้การบริหารงานของรัฐบาลนั้นเกิดความสับสน ชะงักงัน ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนเกิดความสงสัย ไม่แน่ใจในความสามารถของรัฐบาลที่บริหารประเทศ และไม่สามารถคุ้มครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พยายามทำลายผู้นำรัฐบาลและผู้ที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ รวมทั้งทำให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลนั้นเกิดความรู้สึกเสียขวัญ ขาดกำลังใจ และเกิดความอ่อนแอ
2. ยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ (Economics strategy) โดยพยายามกระทำให้อุตสาหกรรมและธุรกิจทั่วไปประสบปัญหาชะงักงัน โจมตีเงินทุนต่างประเทศ พยายามทำให้เศรษฐกิจเสียหาย โดยการข่มขู่ นัดหยุดงานประท้วง สร้างความไม่มั่นใจให้กับนักลงทุนภายในและต่างประเทศ
3. ยุทธศาสตร์ทางทหาร (Military strategy) โดยการมุ่งก่อวินาศกรรมที่ตั้งทางทหาร พยายามก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทัพ รวมทั้งยุยงหรือสร้างสถานการณ์ให้ทหารและประชาชนเกิดความขัดแย้งกับรัฐบาลเพื่อนำไปสู่การโค่นรัฐบาล โดยการก่อรัฐประหารจากฝ่ายทหารหรือเพื่อให้ประชาชนร่วมก่อการจลาจลขึ้น รวมทั้งยุยงให้ฝ่ายรัฐบาลใช้มาตรการปราบปรามอย่างรุนแรง

เพื่อก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ฝ่ายรัฐบาลให้มากที่สุด โดยหวังว่าจะทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้นในหมู่ประชาชน

4. ยุทธศาสตร์ทางสังคม (Social strategy) เพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงจัดระบบสังคมเสียใหม่ให้เป็นไปตามที่ขบวนการของตนต้องการ ทำลายประชาชน สังคม และรัฐบาลที่เป็นปฏิปักษ์เพื่อข่มขู่หรือบีบบังคับให้ประชาชนเกิดความกลัว และหันมาสนับสนุนขบวนการของตน

ยุทธวิธีการก่อการร้าย

กลุ่มผู้ก่อการร้ายมียุทธวิธีการปฏิบัติการก่อการร้ายหลายแบบ อาจจำแนกได้ดังนี้

1. การลอบวางระเบิด (Bombing) เป็นวิธีนิยมใช้กันมาก มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความหวาดกลัวในหมู่ประชาชน หรือทำความเสียหายทางเศรษฐกิจต่อประเทศ ส่งผลให้เสื่อมเสียต่อรัฐบาล จากสถิติการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผ่านมานั้น การลอบวางระเบิดนับว่าเป็นวิธีการที่แพร่หลายที่สุดและมีแนวโน้มปฏิบัติการสูงขึ้น การปฏิบัติการมีหลายวิธี อาทิ การวางระเบิดในรถยนต์ (Car bomb) การปฏิบัติการระเบิดพลีชีพ (Suicide bomb) การส่งระเบิดทางไปรษณีย์
2. การปล้นยึดอากาศยานโดยสาร (Hijacking) เป็นการปล้นเครื่องบิน รถยนต์โดยสาร เรือ รถไฟ ขณะที่มีการเคลื่อนไหว และมีผู้โดยสารไว้เป็นตัวประกัน เพื่อเรียก ransom หรือต่อรองให้ได้ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ
3. การจับและกักตัวประกัน (Hostage and barricade) เป็นการจับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อการโฆษณาชวนเชื่อ ทำลายการรักษาความปลอดภัยของสังคมและความสงบเรียบร้อย ตอบโต้ แก้แค้น รัฐบาล หรือสร้างความอับอายแก่รัฐบาล
4. การลักพาตัว (Kidnapping) เป็นปฏิบัติการจับกุมบุคคลหรือกักขังไว้ เพื่อเรียก ransom ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
5. การข่มขู่ เป็นการปฏิบัติการข่มขู่ในลักษณะที่จะปฏิบัติการรุนแรงต่อบุคคลหรือสถานที่หรือสิ่งของ
6. การลอบสังหาร (Assassinations) วัตถุประสงค์เพื่อบรรลุความมุ่งหมายของการก่อการร้ายและโฆษณาชวนเชื่อ ส่วนใหญ่เป็นการลอบสังหารเจ้าหน้าที่อาวุโส เจ้าหน้าที่รัฐบาลที่มีบทบาทสำคัญในการปราบปรามการก่อการร้าย หรือเพื่อให้เกิดความหวาดกลัวขึ้นในหมู่เจ้าหน้าที่รัฐบาล
7. การบุกโจมตีด้วยอาวุธ (Armed attack-raid) เป็นการปฏิบัติการพิเศษที่ต้องการทำลายเป้าหมายมีผลทางด้านยุทธวิธีและโฆษณาชวนเชื่อ
8. โจรกรรม เพื่อแสวงหาเงินสนับสนุนปฏิบัติการหรืออาวุธ เป็นวิธีการที่กลุ่มก่อการร้ายนิยมใช้ในรัสเซีย เยอรมนี และลาตินอเมริกา

9. การซุ่มยิง (Snipping) เป็นการก่อการร้ายเพื่อทำลายเป้าหมายบางส่วน เช่น กองทัพน้อยแดงในอิตาลี มักซุ่มยิงเป้าหมายโดยเจาะจงโดยเฉพาะหัวเข้าเพื่อให้พิการ ต่อมาได้เปลี่ยนรูปแบบเป็นการโจมตี เช่น กรณีทหารสหรัฐ ฯ และพันธมิตร ถูกลอบยิงและถูกโจมตี หลังจากที่บุกยึดอิรัก

10. การก่อวินาศกรรม (Sabotage) เพื่อเป็นการทำลายเป้าหมายทางทหารและเศรษฐกิจ ด้วยวิธีการรุนแรง (สมชัย พลพะวงศ์, 2538, หน้า 13-15)

ยุทธวิธีของการก่อการร้ายรูปแบบใหม่

กลุ่มผู้ก่อการร้ายมียุทธวิธีการปฏิบัติการก่อการร้ายลักษณะวิธีการก่อการร้ายสากลในรูปแบบใหม่ที่ปรากฏ มีดังนี้

1. ก่อวินาศกรรมสถานที่ที่มีความสำคัญสูง โดยไม่ต้องการยื่นข้อร้องใด ๆ เช่น กรณีการใช้เครื่องบินพาณิชย์ที่จี้ยึดไว้พุ่งชนตึก World Trade Center ในนิวยอร์ก และพุ่งชนตึก Pentagon ในกรุงวอชิงตัน ดี ซี เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2544 เพียงเพื่ออุดมการณ์ของกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงชีวิตของตนและชีวิตผู้อื่น

2. การโจมตีเครื่องบินพาณิชย์ (กรณีใช้จรวดแซมยิงสายการบิน Arkia israel airlines flight 582 ที่เมือง Mombasa ประเทศเคนยา เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 และศูนย์การค้า 2 แห่งในเมืองซัมบวงกาทางตอนใต้ของฟิลิปปินส์)

3. การก่อการร้ายต่อศาสนสถานและผู้นำศาสนา

4. การก่อการร้ายต่อรถไฟฟ้าใต้ดิน

5. การก่อการร้ายต่อเรือบรรทุกน้ำมัน (กรณีการลอบวางระเบิดเรือบรรทุกน้ำมันของฝรั่งเศสที่นอกฝั่งเยเมน เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2545)

6. การก่อการร้ายที่นำสารที่ใช้ในการสงครามชีวะ (Biological warfare agents) ซึ่งเป็นจุลินทรีย์ก่อโรค (เชื้อโรค) มาใช้ โดยเจตนาเพื่อทำให้เกิดการป่วยและตาย เป้าหมายของการโจมตีอาจเป็นมนุษย์ สัตว์เศรษฐกิจ หรือพืชเศรษฐกิจ (กรณีการใช้จดหมายเชื้อโรค Anthrax ในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายปี พ.ศ. 2544)

แนวโน้มลักษณะและวิธีการของการก่อการร้ายในอนาคต ได้แก่

1. กลุ่มก่อการร้ายจะใช้วิธีการก่อการร้ายในรูปแบบใหม่ที่ไม่อาจคาดคิดมากขึ้น โดยผสมผสานกับการก่อการร้ายในรูปแบบเดิม

2. กลุ่มก่อการร้ายอาจจะดำเนินการก่อการร้ายด้วยอาวุธที่มีอำนาจสูงอื่น ๆ นอกเหนือจากอาวุธเคมีและชีวะ เช่นการก่อการร้ายด้วยอาวุธรังสี และการก่อการร้ายด้วย Dirty bomb (โดยการนำสารกัมมันตรังสีมาใช้ร่วมกับระเบิด TNT)

3. กลุ่มก่อการร้ายอาจทำการก่อการร้ายต่อแหล่งชุมชนต่าง ๆ โดยไม่มีการเลือกเป้าหมาย เช่น โรงเรียน สนามกีฬา ฯลฯ

4. กลุ่มก่อการร้ายอาจนำคอมพิวเตอร์ที่มีเทคโนโลยีสูงมาใช้ในการก่อการร้ายในรูปแบบใหม่ เช่น การใช้ไวรัสคอมพิวเตอร์เข้าทำลายเครือข่ายต่าง ๆ ในระบบการสื่อสาร หรือใช้ทำลายระบบควบคุมของศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกับระบบสาธารณสุขโลก สร้างระบบเครือข่ายการก่อการร้ายระบบสารสนเทศ (Information technology)

5. กลุ่มก่อการร้ายสากล อาจนำนาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพที่ได้พัฒนาในรูปแบบ เช่น การสร้างเชื้อโรคชนิดใหม่โดยการตัดต่อสายพันธุกรรม (วิศวกรรมพันธุศาสตร์) มาแพร่เพื่อทำลายชีวิตหรือทำลายระบบเศรษฐกิจ เมื่อมีการพัฒนาจนสามารถดำเนินการสร้างได้ จึงอาจทำให้เกิดโรคที่ไม่มียาที่สามารถป้องกันและรักษาได้ในอนาคต

สถานการณ์กลุ่มก่อการร้ายสากล

1. สถานการณ์กลุ่มก่อการร้ายสากลในภูมิภาคต่าง ๆ

ในปัจจุบันมีกลุ่มและเครือข่ายการก่อการร้ายสากลกระจายอยู่ทั่วโลก สามารถแบ่งได้ตามภูมิภาคดังนี้

1.1 ภูมิภาคตะวันออกกลาง มีดังนี้

1.1.1 กลุ่มอัสบัตอัล อันซาร์ (Asbat Aal-Ansar) กลุ่มก่อการร้ายหัวรุนแรงชาวปาเลสไตน์ สายสุหนี่ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐอิสลามปาเลสไตน์ (Islamic Palestine State) มีฐานปฏิบัติการ ในเขตเลบานอนตอนใต้ ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มมุสลิมหัวรุนแรงสายสุหนี่ และเครือข่ายการก่อการร้าย Al-Qaeda

1.1.2 กลุ่มฮามาส (Hammam-islamic resistance movement) กลุ่มก่อการร้ายหัวรุนแรง มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐอิสลามปาเลสไตน์ (Islamic Palestine State) มีฐานปฏิบัติการในเขตฉนวนกาซาและพื้นที่ฝั่งตะวันตกของแม่น้ำจอร์แดน

1.1.3 กลุ่มเฮซบอลเลาะห์ (Hezbollah-Party of God) เป็นการก่อการร้ายมุสลิมชีอะห์ ชาวปาเลสไตน์ มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดตั้งสาธารณรัฐอิสลามขึ้นตามแบบของอิหร่าน โดยมีฐานที่มั่นอยู่ในซานกรุงเบรุตและทางใต้ของเลบานอน

1.1.4 กลุ่มอิสลามิกญิฮัด และชาวปาเลสไตน์ (The Palestine Islamic Jihad-PI) เป็นกลุ่มชาวปาเลสไตน์หัวรุนแรง มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดตั้งสาธารณรัฐอิสลามขึ้น มีฐานที่มั่นอยู่ในประเทศซีเรีย

1.1.5 กลุ่มแนวร่วมปลดปล่อยปาเลสไตน์ (Palestine Liberation Front-PLF) เป็นกลุ่มชาวปาเลสไตน์ ซึ่งมีเดิมเป็นกลุ่มติดอาวุธในสังกัดองค์การปลดปล่อยปาเลสไตน์ (PLO) มีฐานที่มั่นอยู่ในประเทศอิรัก

1.1.6 กลุ่มแนวร่วมประชาชนเพื่อการปลดปล่อยปาเลสไตน์ (Popular Front for the Liberation of Palestine-PFLP) เป็นกลุ่มก่อการร้ายชาวปาเลสไตน์ที่มีวัตถุประสงค์ในการต่อสู้เพื่อจัดตั้งรัฐปาเลสไตน์โดยใช้วิธีการรุนแรง มีฐานที่มั่นอยู่ในประเทศซีเรีย ประเทศเลบานอนและดินแดนยึดครองของอิสราเอลในภาคใต้ของประเทศเลบานอน

1.1.7 กลุ่มอาบู นิดาล (Abu Nidal Organization-ANO) เป็นกลุ่มก่อการร้ายชาวปาเลสไตน์ มีฐานที่มั่นในหุบเขาเบกกา ทางใต้ของประเทศเลบานอน

1.1.8 กลุ่มกัมมาอัล-อิสลามียา (Gamma Ai-Islamiya) เป็นกลุ่มก่อการร้ายมุสลิมหัวรุนแรงในอียิปต์ วัตถุประสงค์เพื่อโค่นล้มรัฐบาลอียิปต์แล้วจัดตั้งรัฐบาลอิสลาม

1.1.9 กลุ่มอัล-ญิฮาด (AI-Jihad Grou) กลุ่มก่อการร้ายมุสลิมหัวรุนแรงในอียิปต์ วัตถุประสงค์เพื่อโค่นล้มรัฐบาลอียิปต์แล้วจัดตั้งรัฐบาลอิสลาม มีพื้นที่ปฏิบัติการบริเวณกรุงไคโร และสมาชิกอาศัยอยู่ในประเทศอัฟกานิสถาน ประเทศปากีสถาน และประเทศซูดาน

1.1.10 กลุ่มขบวนการอิสลามเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Islamic Movement for Change-IMC) เป็นกลุ่มก่อการร้ายมุสลิมชีอะห์ต่อต้านรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย

1.1.11 กลุ่มอันซาร์ อัลเลาะห์ (Anzar Allah-Partisans of God) กลุ่มก่อการร้ายชาวซาอุดีอาระเบีย

1.1.12 กลุ่มเฮซบอลเลาะห์ ซาอุดีอาระเบีย (Saudi Hezbollah) กลุ่มก่อการร้ายชาวซาอุดีอาระเบีย วัตถุประสงค์ต่อต้านชาวตะวันตก โดยเฉพาะชาวอเมริกันในซาอุดีอาระเบียที่มีฐานที่ตั้งในประเทศเลบานอน

1.1.13 กลุ่มขบวนการเพื่อปฏิรูปอิสลามในซาอุดีอาระเบีย (Movement for Islamic Reform in Arabia-MIRA) เป็นกลุ่มต่อต้านระบอบกษัตริย์ในซาอุดีอาระเบีย

1.1.4 กลุ่มอัลกออิดะห์ (AI-Qaeda) เป็นกลุ่มมุสลิมหัวรุนแรง มีนายโอสามา บินลาเดน Osama bin laden เป็นหัวหน้า มีเครือข่ายการก่อการร้ายกระจายอยู่ทั่วโลก เดิมมีฐานที่มั่นอยู่ในอัฟกานิสถาน

1.2 ภูมิภาคเอเชีย มีดังนี้

1.2.1 กลุ่มโอมชินริเคียว (Aum Supreme Truth, Shinrikyo) เป็นกลุ่มลัทธิความเชื่อในจุดจบของโลกและสงคราม มีวัตถุประสงค์ที่จะยึดครองประเทศญี่ปุ่นและโลกในที่สุด มีสมาชิกในญี่ปุ่นประมาณ 2,000คน และกระจายอยู่ทั่วโลกประมาณ 4,000 คน

1.2.2 กองทัพแดงญี่ปุ่น (Japanese Red Army-JRA) เป็นองค์การก่อการร้ายชายจัดของชาวญี่ปุ่น มีอุดมการณ์ปฏิวัติโลกตามแนวทางลัทธิมาร์ก-เลนิน

1.2.3 กลุ่มก่อการร้ายชาวซิกข์ (Sikh Terrorism) เป็นกลุ่มชาวซิกข์หัวรุนแรงซึ่งมีวัตถุประสงค์ต้องการแบ่งแยกดินแดนในรัฐปัญจาบออกจากการปกครองของรัฐบาลอินเดีย และจะจัดตั้งเป็นประเทศอิสระชื่อกาลีสถาน (Khalistan)

1.2.4 กลุ่มแบ่งแยกดินแดนแคชเมียร์ (Kashmir Separatism) เป็นกลุ่มชาวมุสลิมหัวรุนแรง ในรัฐจัมมู-แคชเมียร์ ทางเหนือของอินเดียต่อสู้กับรัฐบาลอินเดีย เพื่อแบ่งแยกดินแดน โดยมีกลุ่มฮาร์กิต-อูล-อันซาร์ มีฐานที่มั่นในเมืองอาซาดแคชเมียร์ทางใต้แคว้นแคชเมียร์ในประเทศปากีสถาน และเขตโศดาของอินเดีย

1.2.5 กลุ่มแบ่งแยกดินแดนนาคาแลนด์ (Nagaland Separation) เป็นกลุ่มหัวรุนแรงหลายกลุ่มที่รวมตัวกันเพื่อแบ่งแยกดินแดนรัฐนาคาออกจากรัฐบาลอินเดีย

1.2.6 กลุ่มปลดปล่อยพยัคฆ์ทมิฬอีแลม (The Liberation Tigers of Tamil Elam) LTTE เป็นกลุ่มแบ่งแยกดินแดนชาวทมิฬในประเทศศรีลังกา

1.2.7 กลุ่มอาบู ซายาฟ (Abu Sayyaf) เป็นกลุ่มแบ่งแยกดินแดนในฟิลิปปินส์

1.2.8 กลุ่มแนวร่วมปลดปล่อยอิสลามโมโร (Moro Islamic Liberation Front-MILF) ในฟิลิปปินส์

1.2.9 สภามุญาฮิดินในอินโดนีเซีย (Majlis Mujahidin Indonesia-MMI) ในอินโดนีเซีย

1.2.10 กลุ่มนิยมอิสลาม (Jemaah Islamiyan-JI) มีการเคลื่อนไหวในสิงคโปร์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย

1.3 ภูมิภาคยุโรป มีดังนี้

1.3.1 กลุ่มกองทัพสาธารณรัฐไอริช (Irish Republic Army-IRA) เป็นกลุ่มก่อการร้ายชาวไอริชหัวรุนแรงติดอาวุธ วัตถุประสงค์เพื่อการต่อสู้ในการแบ่งแยกดินแดนไอร์แลนด์เหนือออกจากประเทศอังกฤษ

1.3.2 กองกำลังอาสาสมัครของฝ่ายนิยมอังกฤษ (Loyalist Volunteer Force-LVF) เป็นกลุ่มก่อการร้ายหัวรุนแรงชาวไอร์แลนด์เหนือ นับถือศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ต่อต้านผู้นับถือนิกายคาทอลิกในไอร์แลนด์เหนือ และเป็นฝ่ายนิยมอังกฤษ

1.3.3 กลุ่มเพื่อมาตุภูมิและเสรีภาพของชาวบาสก์ (Basque Fatherland and Liberty ETA) เป็นกลุ่มแบ่งแยกดินแดนแคว้นบาสก์ทางเหนือของสเปน ติดต่อกับเขตแดนฝรั่งเศส ต้องการออกจากการปกครองรัฐบาลสเปน

1.3.4 กลุ่มองค์กรปฏิวัติ 17 พฤศจิกายน (Revolutionary Organization 17 November) เป็นกลุ่มหัวรุนแรงซ้ายจัดเพื่อการต่อต้านรัฐบาลกรีซกับทั้งต่อต้านสหรัฐ ฯ ตุรกี และ องค์การนาโต โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขับไล่ฐานทัพสหรัฐ ฯ ออกจากประเทศกรีซ และให้ตุรกีถอนกำลังที่ประจำอยู่ในไซปรัสออกไป

1.3.5 พรรคคนงานชาวเคิร์ด (Kurdistan Worker Party) เป็นชาวเคิร์ดกลุ่มหัวรุนแรงในประเทศตุรกี นิยมลัทธิมาร์ก-เลนิน วัตถุประสงค์เพื่อต้องการแบ่งแยกดินแดนของชาวเคิร์ดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของตุรกีออกจากการปกครองแล้วจัดตั้งเป็นรัฐเคิร์ดอิสระ

1.3.6 กลุ่มพรรคแนวร่วมเพื่ออิสรภาพของประชาชน (Revolutionary People Liberation Party/ Front) เป็นกลุ่มหัวรุนแรงชาวตุรกี มีหน่วยจู่โจมเคลื่อนที่เร็ว ชี้ดมั่นในอุดมการณ์ คือ การต่อต้าน สหรัฐ ฯ และนาโต

1.4 องค์กรที่ให้การสนับสนุนการก่อการร้ายสากลนั้นมีอยู่หลายกลุ่มระดับซึ่งพอจะประมวลได้ดังนี้

1.4.1 องค์กรระดับประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ การต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาได้ขึ้นบัญชีรัฐบาลของประเทศที่ให้การสนับสนุนการก่อการร้ายไว้ 7 ประเทศ คือ อิรัก อิหร่าน คิวบา ลิเบีย ซีเรีย ซูดาน และเกาหลีเหนือ ซึ่งในต่อมาสหรัฐ ฯ ก็บุกอัฟกานิสถาน และอิรักเพื่อทำลายระบบเครือข่ายการก่อการร้าย และแสดงให้เห็นประเทศอื่น ๆ ที่สนับสนุนการก่อการร้ายเห็นเป็นตัวอย่าง

1.4.2 องค์กรธุรกิจ มีรายงานว่ากลุ่มก่อการร้ายบางกลุ่ม เช่น กลุ่ม Al-Qaeda ได้มีบริษัทที่ดำเนินธุรกิจของนาย Osama bin laden ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่เครือข่ายกลุ่มก่อการร้ายต่าง ๆ นอกจากนี้กลุ่มปลดปล่อยพยัคฆ์พิ้อแลม LTTE ยังได้รับการสนับสนุนทางการเงิน จากนักธุรกิจชาวทมิฬบางส่วนในประเทศต่าง ๆ ด้วย ปัจจุบันเครือข่ายด้านการเงินของกลุ่มก่อการร้าย บางส่วนถูกทำลาย และถูกยึดทรัพย์และกิจการ โดย สหรัฐ ฯ และกลุ่มประเทศพันธมิตร

1.4.3 โรงเรียนสอนศาสนา มีรายงานว่านาย Abu bakar bashir ผู้นำกลุ่มนิยมอิสลาม (Jemaah Islamiya-JI) ได้จัดตั้งโรงเรียนสอนศาสนาขึ้นบังหน้า เช่น โรงเรียนปอเนาะ เพื่อปลูกฝังอุดมการณ์ของกลุ่มให้กับเยาวชนโรงเรียนของตน เพื่อชักนำเยาวชนที่เห็นคล้อยตามเข้าสู่การดำเนินการของกลุ่มต่อไป

1.4.4 มีรายงานว่า NGO บางแห่งเช่นสำนักงานท้องถิ่น (Local branch) ของ The kuwait society for the of islamiya heritage ซึ่งมีเป็น NGO ได้ให้การสนับสนุนต่อกลุ่มก่อการร้ายต่าง ๆ

1.4.5 องค์กรการกุศลบังหน้า เช่น มูลนิธิ Benevolence international foundation ซึ่งเป็นองค์กรการกุศลอิสลาม (Islamiya charity) มีพื้นที่การเงินอยู่ในซาอุดีอาระเบียว่าดำเนินการธุรกิจที่ผิดกฎหมายเพื่อสนับสนุนกลุ่ม AI

2. สถานการณ์การก่อการร้ายสากลในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ภายหลังเหตุการณ์ก่อวินาศกรรมอาคารเวิลด์เทรดเซ็นเตอร์และอาคารเพนตากอน ในสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2544 ได้ก่อความเสียหายต่อทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก และมีผู้เสียชีวิตกว่า 3,000 คน ก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง ปัญหาการก่อการร้ายสากล ซึ่งเดิมอยู่ในบริบทของอาชญากรรมข้ามชาติได้แปรเปลี่ยนไปเป็นเพียงอาชญากรรมธรรมดา และมีแนวโน้มจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและเพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยภายในที่เป็นรากเหง้าของปัญหาการก่อการร้าย เช่น ความเกลียดชัง ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความยากจน อันเกิดมาจากระบบการค้าเสรี รวมทั้งความขัดแย้งทางอุดมการณ์ทางการเมืองที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ในขณะที่ปัจจัยภายนอก อันได้แก่ การทำสงครามต่อต้านการก่อการร้ายของสหรัฐอเมริกาและกลุ่มพันธมิตร กลายเป็นปัจจัยเริ่มให้การก่อการร้ายขยายตัวในภูมิภาคต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น กลุ่มก่อการร้ายที่ปฏิบัติการรุนแรงกลุ่มต่อไปเป็นกลุ่มมุสลิมนิยมแนวทางรุนแรง ที่มุ่งโจมตีมุ่งทำลายผลประโยชน์ของสหรัฐอเมริกาและกลุ่มพันธมิตรในทุกภูมิภาคทั่วโลก โดยแสวงหาประโยชน์จากการบิดเบือนศาสนาว่าเป็นการทำสงครามศักดิ์สิทธิ์และการต่อต้าน สหรัฐอเมริกาเป็นข้ออ้างแสวงหาแนวร่วมจากชาวมุสลิมหรือประเทศที่นิยมแนวทางรุนแรง เช่น อิรัก อิหร่าน กลุ่มมุสลิมแนวทางรุนแรงที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มอัลกออิดะห์ (Al-Qaeda) กลุ่มฮามาส (Hamas) กลุ่มฮิซบอลละห์ (Hizballah) กลุ่มปาเลสไตน์อิสลามิกญิฮัด (The palestine islamic jihad: PIJ) เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการช่วยเหลือกัน รวมทั้งมีเป้าหมายร่วมกัน

ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นั้น เป็นแหล่งซ่องสุมกำลังของกลุ่มก่อการร้ายสากลมานานกว่า 2 ทศวรรษแล้ว เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ในภูมิภาคเป็นชาวมุสลิม (ประมาณ 220 ล้านคน จากจำนวนประชากรในภูมิภาค 500 ล้านคน หรือร้อยละ 44) และแต่เดิมนั้นกลุ่มก่อการร้ายเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นภัยต่อภูมิภาคนี้ แต่จากการที่สหรัฐ ฯ ได้ใช้สงครามต่อต้านการก่อการร้าย เป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วย สหรัฐ ฯ ได้เรียกร้องให้ประเทศที่มีภูมิภาคร่วมมือต่อต้านการก่อการร้ายสากล ซึ่งสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ได้ให้ความร่วมมือที่ดี ขณะที่สหรัฐ ฯ ใช้การให้ความช่วยเหลือด้านการเงินและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางทหารเป็นข้อต่อรองกับอินโดนีเซียในการให้ความร่วมมือในการต่อต้านการก่อการร้าย แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มก่อการร้ายเหล่านี้ก็ยังสามารถดำรง

อยู่ในภูมิภาคได้ต่อไป เนื่องจากสามารถแสวงประโยชน์ได้จากกลุ่มมุสลิมนิยมแนวทางรุนแรงภายในประเทศที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการปกครองหรือต้องการแบ่งแยกดินแดนเพื่อจัดตั้งเป็นรัฐอิสลาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการถูกแสวงประโยชน์ของกลุ่มมุสลิมแนวทางรุนแรงข้ามชาติ เพื่อสนับสนุนการก่อการร้าย ประกอบกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้ ยังไม่มีระบบการตรวจสอบที่เข้มงวดรัดกุม โดยเฉพาะการเดินทางเข้า-ออกประเทศ และอำนาจรัฐไม่สามารถควบคุมพื้นที่บางส่วนได้ จึงอาจทำให้ภูมิภาคนี้กลายเป็นแหล่งซ่องสุมการก่อการร้าย รวมทั้งเป็นเส้นทางผ่านอาวุธของกลุ่มก่อการร้าย สำหรับกลุ่มมุสลิมนิยมแนวทางรุนแรงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอัลกออิดะห์ คือ กลุ่มอาบูซายาฟ (Abu sayyaf) กลุ่มแนวร่วมปลดปล่อยอิสลามโมโล (Moro islamic liberation front: MILF) ในฟิลิปปินส์ สภานิติบัญญัติอินโดนีเซีย (Majelis mujahidin Indonesia: MMI) ในอินโดนีเซีย กลุ่มนิยมอิสลามเจมาห์ อิสลามิยาห์ (Jemaah islamiyah: JI) ที่เริ่มมีการเคลื่อนไหวในอินโดนีเซียและมาเลเซีย และกลุ่มนักรบมุสลิมมาเลเซีย (Kumpulan mahidin malaysai: KMM) ในมาเลเซีย ทั้งนี้กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีการร่วมมือกันในการจัดหาอาวุธ จัดหาสมาชิก และคัดเลือกรับสมาชิกเข้ารับการอบรมในตะวันออกกลาง เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการจัดตั้งรัฐอิสลาม จึงมีแนวโน้มว่ากลุ่มมุสลิมนิยมแนวทางรุนแรงจะร่วมมือกันมากขึ้น สำหรับกลุ่มที่บทบาทการเคลื่อนไหวและเป็นภัยคุกคามสำคัญที่สุดในภูมิภาคนี้คือ กลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) เป็นกลุ่มที่มีแกนนำ มีผู้เชี่ยวชาญด้านระเบิดและมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก แม้ว่าบุคคลดังกล่าวจะถูกจับกุมไปแล้วจำนวนมาก แต่กลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) ยังคงมีแผนการและขีดความสามารถที่จะก่อการร้ายต่อเป้าหมายหลัก คือ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย และอิสราเอล ผลจากการจับกุมสมาชิกกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) ยังคงมีเตรียมการที่จะก่อเหตุการณ์ร้ายต่อไป โดยเฉพาะในอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ ภายหลังจากที่ลอบวางระเบิดที่เกาะบาหลีของอินโดนีเซีย เมื่อตุลาคม พ.ศ. 2545 ทำให้นักท่องเที่ยวเสียชีวิตมากกว่า 200 คน ส่วนรูปแบบและวิธีการก่อการร้ายของกลุ่มในระยะหลังจะใช้รถยนต์บรรทุกระเบิด เช่นเดียวกับเครือข่ายอัลกออิดะห์ แต่อย่างไรก็ตาม มีสิ่งบอกเหตุว่า กลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) อาจจะใช้วิธีลอบสังหารบุคคลสำคัญ วางระเบิดที่เดินทางผ่านช่องแคบมะละกา หรือปล้นยึดเครื่องบินหากเห็นว่ามีโอกาสสำเร็จ สำหรับวัตถุประสงค์ที่อุปกรณ์และอาวุธส่วนใหญ่กลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) มักจัดหาในท้องถิ่น และมีคนในท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุนในการก่อการร้าย

โดยสรุปว่ากลุ่มก่อการร้ายอาจจะร่วมมือกันปฏิบัติการต่อเป้าหมายเดียวกัน แม้วัตถุประสงค์ของกลุ่มจะแตกต่างกัน ส่วนเป้าหมายที่สำคัญน่าจะเป็นเป้าหมายที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย สัญลักษณ์ของพลังอำนาจแห่งชาติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง

และการทหาร วิธีการของกลุ่มก่อการร้ายจะเน้นการโจมตีแบบพลีชีพและการใช้อาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูง เช่น อาวุธเคมี ชีวภาพ อาวุธรังสี รวมทั้งกลุ่มก่อการร้ายสากลยังมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อการก่อการร้ายโดยเฉพาะ การใช้สงครามข้อมูลข่าวสารกับระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทำลายเครื่องมือของระบบทุนนิยม และที่สำคัญทุกประเทศนั้นมีโอกาสที่จะถูกผู้ก่อการร้ายเช่นเดียวกัน ถ้าหากระบบการป้องกันและระบบการรักษาความปลอดภัยของประเทศนั้นไม่มีประสิทธิภาพที่รัดกุมเพียงพอ ทั้งนี้การก่อการร้ายสากลยังคงเป็นภัยคุกคามประเทศต่าง ๆ อีกต่อไป และจะเปลี่ยนเป้าหมายจากสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีมาตรการป้องกันการก่อการร้ายที่แข็งแกร่งกว่าไปสู่ประเทศที่มีการป้องกันการก่อการร้ายไม่รัดกุมและมีความขัดแย้งภายในประเทศ เป็นทุนของการก่อการร้ายอยู่แล้ว รวมทั้งการก่อการร้ายสากลยังจะมีความรุนแรงและสลับซับซ้อนและยากต่อการป้องกันอีกด้วย

3. สถานการณ์การก่อการร้ายสากลในไทย

ผลกระทบต่อประเทศไทย ถึงแม้เดิมจะไม่ใช่เป้าหมายโดยตรงของกลุ่มก่อการร้าย แต่เนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เช่น การส่งทหารไทยไปอิรัก การจับบุคคลที่เป็นแกนนำสำคัญของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) และการปราบปรามกลุ่มก่อความไม่สงบในภาคใต้อย่างรุนแรง ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมที่อำนวย เช่น เป็นศูนย์กลางคมนาคมและการเป็นสังคมเปิด รวมทั้งมีปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย การรักษาความปลอดภัย และประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการฉ้อราษฎร์บังหลวง ซึ่งนอกจากจะทำให้ไทยเป็นแหล่งพักพิงชั่วคราวและแหล่งสนับสนุนการปฏิบัติการที่สำคัญของกลุ่มก่อการร้ายแล้ว อาจทำให้ตกเป็นเป้าหมายของการล้างแค้น เป็นเป้าหมายในการโจมตีที่ตั้งผลประโยชน์ของสหรัฐ ฯ และพันธมิตรในประเทศไทยได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ที่กลุ่มก่อการร้ายปาเลสไตน์บุกยึดสถานเอกอัครราชทูตอิสราเอลประจำประเทศไทย กลุ่มก่อการร้ายรวมทั้งกลุ่มต่อต้านรัฐบาลของประเทศรอบบ้านได้ใช้ไทยเป็นพื้นที่ก่อเหตุอีกหลายครั้ง การที่สมาชิกกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) หลบหนีเข้าไทยเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2545 ก่อนหลบหนีไปอินโดนีเซีย และมีแผนปล้นยึดเครื่องบินที่มาเลเซียฟิลิปปินส์หรือไทย เพื่อจะใช้ก่อวินาศกรรมสนามบินชางฮี (Changi Airport) ของสิงคโปร์ แสดงให้เห็นว่าผู้ก่อการร้ายเดินทางเข้า-ออกไทยโดยสะดวก และอาจสามารถปฏิบัติการในไทยได้ทุกเวลา

สำหรับความเคลื่อนไหวของชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งส่วนใหญ่ นับถือนิกายสุหนี่แบบดั้งเดิม ในส่วนนิกายชีอะห์นั้น มีผู้นำถือน้อย แต่อย่างไรก็ตาม ในห้วงเวลาที่ผ่านมานิกายสุหนี่แนวทางวาฮาบีกำลังได้รับความนิยมน้อยลงอย่างรวดเร็วในหมู่ประชาชน

และมีเงินทุนจำนวนมากที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย ผ่านองค์กรพัฒนาเอกชน ทางศาสนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา และการช่วยเหลือผู้ยากไร้ชาวมุสลิม เป็นต้น จึงทำให้แนวทางวาฮาบีที่มีแนวโน้มจะขยายตัวยิ่งขึ้นในระยะต่อไป อย่างไรก็ตาม การเคร่งครัด ในหลักศาสนาและการตีความที่คลาดเคลื่อน อาจทำให้ถูกชักจูงเพื่อก่อความรุนแรงได้โดยง่าย ในขณะที่องค์การพัฒนาเอกชนสาขาอิหร่านในไทยได้มีความเคลื่อนไหวในทางลับเพื่อเผยแพร่ นิกายชีอะห์ โดยใช้การจัดตั้งรัฐอิสลามปัตตานีเป็นเงื่อนไขในการชักจูงสมาชิกตลอดมา

ประเทศไทยมีปัญหาการก่อการร้าย (ไทยไม่ยอมรับว่าเป็นการก่อการร้ายสากล) ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ สงขลา ยะลา นราธิวาส สตูล และปัตตานี โดยเริ่มมีการก่อตั้ง ขบวนการแบ่งแยกดินแดนอย่างชัดเจน ในช่วงปี พ.ศ. 2502-2506 เดิมทางราชการเรียกขบวนการ เหล่านี้ว่า ขบวนการแบ่งแยกดินแดน หรือ ขบด. ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น ขบวนการโจรก่อการร้าย หรือ ขจก. และเป็นโจรก่อการร้าย หรือ จกร. ในที่สุด ซึ่งกลุ่มโจรก่อการร้ายมีความมุ่งหมาย ที่จะแบ่งแยกดินแดน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยเป็นอิสระและจัดการปกครองโดยชาวมุสลิม ในปัจจุบันมีกลุ่มก่อการร้ายที่มีบทบาทในจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังนี้

3.1 แนวร่วมปลดแอกแห่งชาติปัตตานี “BARISAN ISLAM PEMBEBASAN PATANI” (BIPP) เป็นกลุ่มก่อการร้ายกลุ่มแรก กำเนิดจากการสืบทอดแนวความคิดในการแบ่งแยก ดินแดนรัฐบาลปัตตานีจากทายาทอดีตพระยาเมืองปัตตานี

3.2 องค์การปลดปล่อยแห่งชาติปัตตานี “PATTANI UNITED LIBERATION ORGANIZATION” หรือ “PERTUBIHAN PORSATUAN PEMBEBASAN PATANI” (PPPP) ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2511 โดยนายตวนกูบิรอก กอตอนีรอก เป็นกลุ่มโจรก่อการร้ายติดอาวุธที่มีประสิทธิภาพ และมีรูปแบบการจัดตั้งที่ดีที่สุดในกลุ่ม แต่ในปี พ.ศ. 2533 ได้เกิดความแตกแยกขัดแย้งในเรื่อง แนวความคิดและแย่งชิงอำนาจ จึงแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย เป็นกลุ่มพูโลเก่า และกลุ่มพูโลใหม่

3.3 แนวร่วมปฏิวัติแห่งชาติมลายูปัตตานี “BARSIAN REVOLUSI NASIONAL MALAYU PATANI” (BRN) เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2503 ต่อมาเกิดความขัดแย้งด้านความคิด และเกิดผลประโยชน์ขัดกัน ได้แตกออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

3.3.1 ขบวนการ BRN CO-ORDINATE มีนายหะยี อามีน โด๊ะมีนา เป็นประธาน จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2527

3.3.2 ขบวนการ BRN CONGRESS มีนายเปาะนูชา ยาฮีล/ รอชะ บูรอชา เป็นประธาน จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2527

3.3.3 ขบวนการ BRN ULAMA มีนายหะยี การ์ิม บินฮัดซัน เป็นประธาน จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2527 และได้จัดตั้งสภาบริหาร มีชื่อว่า “สภาอูลามาปัตตานี” มีชื่อในภาษา มาเลเซียว่า “MAJLIS KEPIMPINAB ULANA PATANI”

3.4 แนวร่วม มุจาฮิดีนปัตตานี “BARISAN BERSATU MUJAHIDIN PATANI” (BBMP) หรือ “GERAKAN MUJAHIDIN PATANI” (GMP)

ในปี พ.ศ. 2532 หลังจากถูกกดดันและปราบปรามอย่างหนักจากฝ่ายรัฐบาล กลุ่มขบวนการต่าง ๆ จึงร่วมประชุมกันและมีมติให้ร่วมกันปฏิบัติการก่อการร้าย เพื่อความเป็นเอกภาพ ภายใต้ชื่อขบวนการเบอร์ซาตู (BERSATU) ที่หมายความว่า รวมกันเป็นหนึ่งเดียว มีนายวัน อับดุล กาคร์เง๊ะมัน ซึ่งขบวนการนี้มีความหมายเกี่ยวพันกับการปลดปล่อยอาเง๊ะห์ (GMM) ในอินโดนีเซีย และขบวนการมุจาฮิดีนมาเลเซีย (KMM) ในมาเลเซีย

ความเคลื่อนไหวของกลุ่มโจรก่อการร้ายภาคใต้กับกลุ่ม Jemaah islamiyah (JI)

กรณีมีปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย องค์กรประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัย ก่อหนุนต่อกลุ่มก่อการร้ายสากล โดยเฉพาะกลุ่มที่นิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) ได้แก่ อาณาเขตที่ติดต่อกับคาบสมุทรมลายาหรือแหลมมลายู ศาสนา เชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งองค์กรประกอบเหล่านี้ ในทางยุทธศาสตร์ของกลุ่มก่อการร้ายถือว่าเป็นองค์กรประกอบ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ยาก และหากพิจารณาถึงเป้าหมายของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) ที่ต้องการสถาปนารัฐอิสลามในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แล้ว พื้นที่ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของไทยน่าจะเป็นอีกเป้าหมายหนึ่งของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) ด้วย ดังนั้น มีความเป็นไปได้ที่กลุ่มโจรก่อการร้ายภาคใต้ของไทย จึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับกลุ่มนิยม อิสลาม Jemaah islamiyah (JI) โดยเฉพาะในแง่ของการมีอุดมการณ์ร่วมกัน เพียงแต่ไม่ปรากฏ หลักฐานชัดเจน เพราะเป็นเรื่องของแนวความคิดหรืออุดมการณ์ที่เกื้อกูลต่อกัน นอกจากนั้น ยังได้ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจน ซึ่งสนับสนุนได้ว่า กลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) น่าจะมี ความสัมพันธ์กับกลุ่มโจรก่อการร้ายภาคใต้ คือ กรณีที่ นายริควนอิซามูคดิน หรือนายฮัมบาลี ผู้นำคนสำคัญของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) ได้เดินทางเข้ามาพำนักอยู่ในประเทศไทย เมื่อมีนาคม พ.ศ. 2545 และมีนาคม พ.ศ. 2546 โดยพำนักอยู่ที่โรงเรียนสอนอิสลาม (ปอเนาะ) ในพื้นที่ จ.นราธิวาส ต่อมาได้ถูกเจ้าหน้าที่ของไทยจับกุมพร้อมด้วยสมาชิกที่เป็นมีระเบิดพลีชีพ อีกจำนวน 2 คน เมื่อ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ได้ในห้องพักบุญถัยถักษณ์อ์พาร์ตเมนต์ ในพื้นที่ จ.อยุธยา พร้อมด้วยอาวุธปืน M-16 และปืนพกจำนวน 3 กระบอก ทั้งที่ก่อนหน้านี้เจ้าหน้าที่ของไทยสามารถ จับกุมสมาชิกของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) จำนวน 2 คนได้ ในพื้นที่ จังหวัดอยุธยา เช่นกัน รวมทั้งยึดคอมพิวเตอร์ที่มีข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างนายฮัมบาลี กับนายชูแบร์

แกนนำกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah Islamiyah (JI) อีกคนหนึ่งที่ถูกจับกุมเมื่อกรกฎาคม พ.ศ. 2546 และพบข้อมูล เครือข่ายของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah Islamiyah (JI) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในอินโดนีเซีย รวมทั้งยังพบเอกสารและข้อมูลเกี่ยวกับสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาและกลุ่มพันธมิตรประจำกรุงเทพมหานคร อีกด้วย

นอกจากนั้นยังปรากฏการเคลื่อนไหวของกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah Islamiyah (JI) ในประเทศไทยที่สำคัญ คือ กรณีที่เจ้าหน้าที่ของไทยจับกุมนายอาลี บิน บิน อาลี สัญชาติสิงคโปร์ เมื่อ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ในพื้นที่แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งหลบหนีการกวาดล้างจับกุมของทางการสิงคโปร์ เมื่อธันวาคม พ.ศ. 2544 โดยเดินทางผ่านมาเลเซีย และภาคใต้ของไทย ประกอบกับอาชีพบังหน้าเป็นตัวแทนจำหน่ายคอมพิวเตอร์ของสิงคโปร์ เป็นสมาชิกกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah Islamiyah (JI) ระยะเวลา 13 ปี เคยเดินทางไปรับการฝึกการก่อการร้ายในฟิลิปปินส์ และมีแผนการจะปฏิบัติการก่อการร้ายในประเทศไทย ขณะที่พักอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีการติดต่อกับเครือข่ายที่เป็นคนไทย ทั้งที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคใต้และกรุงเทพมหานคร ภายหลังจากเจ้าหน้าที่ของไทยจับกุมตัวแล้ว ได้ส่งตัว นายอาลี บิน อาลี ไปให้ทางการสิงคโปร์ดำเนินคดีต่อไป และจากการสอบสวนของเจ้าหน้าที่พบว่า มีแผนการก่อการร้ายในประเทศไทย โดยมีเครือข่ายที่เป็นคนไทยจะให้การสนับสนุน ดังนั้น จึงนำไปสู่การจับกุมชาวไทยมุสลิม จำนวน 3 คน ในพื้นที่ จ.นราธิวาส เมื่อ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2546 และต่อมาได้เข้ามอบตัวอีก 1 คน รวมเป็น 4 คน ตามคำสารภาพของนาย อาลี บิน อาลี และจากการยืนยันของทางการสิงคโปร์ ในข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนิยมอิสลาม Jemaah Islamiyah (JI) ซึ่งผู้ต้องหา 2 คน ใน 3 คน ยอมรับสารภาพว่าเกี่ยวข้องกับนายอาลี บิน อาลี เคยวางแผนจะลอบวางระเบิดสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา อังกฤษ อิสราเอล ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ อาทิ บริเวณถนนข้าวสาร ซอยนานา และย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร ส่วนผู้ต้องหาอีกคนหนึ่งยอมรับว่าเคยทำหนังสือเดินทางปลอมให้กับสมาชิกกลุ่มนิยม Jemaah Islamiyah (JI) บางคน เพื่อที่จะเดินทางไปก่อการร้ายยังประเทศอื่น

จากการพบการเคลื่อนไหวของแกนนำสำคัญของกลุ่มนิยม Jemaah Islamiyah (JI) ทั้งในพื้นที่เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร และ จ.อยุธยา และนำไปสู่การจับกุมกลุ่มก่อการร้ายของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว เป็นเครื่องแสดงว่าภัยจากการก่อการร้ายสากลเป็นสิ่งที่อยู่ไม่ไกลจากพื้นที่ความรับผิดชอบของกองทัพอากาศ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการเตรียมการของกองทัพอากาศ ในอันที่จะรับมือกับการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ

แนวโน้มสถานการณ์ก่อการร้ายในประเทศไทย

ในประเด็นของการเป็นคู่กรณีของกลุ่มก่อการร้ายสากลต่าง ๆ รวมทั้งกลุ่มโจรก่อการร้ายในภาคใต้ที่ประเทศไทยถือว่ามิใช่กรณีการก่อการร้ายสากล แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะกรณีการก่อการร้ายสากล โดยเหตุที่มีเป้าหมายของการก่อการร้ายสากลอยู่ภายในประเทศ เนื่องจากไทยมีความสัมพันธ์ทางการทูต การค้าการลงทุน และผลประโยชน์อื่น ๆ กับมิตรประเทศที่ตกเป็นเป้าหมายใหญ่ของผู้ก่อการร้ายสากลหลายกลุ่ม อาจทำให้กลุ่มก่อการร้ายสากลสนใจเข้ามาเคลื่อนไหวในประเทศไทยมากขึ้น จนอาจทำให้ประเทศไทยตกเป็นเป้าหมายของการก่อการร้ายสากล อีกทั้งผลจากการปราบปรามการก่อความไม่สงบอย่างรุนแรงของรัฐบาลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจก่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มที่สนับสนุนการก่อการร้าย กลุ่มมุสลิมหัวรุนแรง และกลุ่มโจรก่อการร้ายในพื้นที่ภาคใต้ให้ทวีความรุนแรงขึ้นได้

ประการหนึ่ง ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา การก่อการร้ายสากลยังคงมีความรุนแรง และมีแนวโน้มที่ผู้ก่อการร้ายจะใช้วิธีการรุนแรงในการปฏิบัติการต่อเป้าหมาย โดยเฉพาะต่อพลเรือนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งใช้ระเบิดที่มีอำนาจรุนแรงยิ่งขึ้น และมีแนวโน้มว่า การก่อการร้ายสากลหลายขบวนการ ทั้งกลุ่มนิคมอิสลาม Jemaah islamiyah (JI) กลุ่ม HEZBOLLAH และกลุ่มอื่น ๆ ต้องการทำลายสันติภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครอบงำผลประโยชน์ของประเทศที่เป็นเป้าหมายของการก่อการร้ายยังอยู่ในประเทศนั้น ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และอิสราเอล โดยเฉพาะในประเทศไทย เนื่องจากการเดินทางเข้า-ออกประเทศมีหลายทางและกระทำโดยง่าย ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ใช่เป้าหมายหลักของการก่อการร้ายก็ตาม แนวโน้มความขัดแย้งระหว่างประเทศไทยกับกลุ่มก่อการร้ายสากลจะต้องเกิดขึ้นในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะไทยเป็นพันธมิตรกับประเทศโลกเสรี ประกอบการเป็นประเทศเสรีเปิดกว้างสำหรับการติดต่อค้าขายแดนและการท่องเที่ยว จึงเป็นจุดต่อแหลมที่อาจจะมีการใช้ประเทศไทยนั้นแสวงประโยชน์ในการปฏิบัติการของกลุ่มก่อการร้ายสากลได้ ปัจจุบันแม้ว่ายังไม่ปรากฏการปฏิบัติการของกลุ่มก่อการร้ายสากลโดยตรงต่อประเทศไทยก็ตาม แต่มีแนวโน้มว่าองค์กรการก่อการร้ายกลุ่มต่าง ๆ ได้เข้ามาจัดตั้งองค์กรบังหน้า เช่น บริษัทขายตัวเครื่องบิน บาร์ ภัตตาคาร ร้านอาหารของผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามในประเทศไทยแล้ว

สำหรับวิธีการของกลุ่มก่อการร้ายที่อาจเลือกใช้การปฏิบัติการต่อเป้าหมายในประเทศไทย คาดว่าจะใช้การข่มขู่ว่าจะก่อวินาศกรรมหรือก่อวินาศกรรมต่อสถานที่ อากาศยานหรือยานพาหนะอื่น ๆ เป็นหลัก เนื่องจากเป็นวิธีการลงทุนน้อยแต่มีประสิทธิภาพสูง

อีกประการหนึ่ง แนวโน้มการก่อการร้ายสากลที่ส่งผลกระทบต่อไทยยังคงมีความเสี่ยงสูง เนื่องจากกลุ่มประเทศไทยที่สนับสนุนการก่อการร้ายสากล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศในตะวันออกกลาง

เช่น อิหร่านนั้น หลีกเลี่ยงการดำเนินการในยุโรป เนื่องจากเกรงว่าจะเสียผลประโยชน์ด้านการค้าที่ได้ไปลงทุนไว้ ส่วนในสหรัฐอเมริกาที่มีมาตรการที่เข้มงวด ขณะที่ในเอเชียโดยเฉพาะภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ฟิลิปปินส์ ไทย สามารถเดินทางผ่าน-เข้าออกได้ง่าย เพราะมาตรการการตรวจค้นเข้าเมืองไม่เข้มงวด รวมทั้งสามารถจัดหาเอกสารสำคัญต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น บัตรประจำตัว หนังสือเดินทางปลอม ได้ง่าย นอกจากนี้ไทยยังมีที่ตั้งสถานที่สำคัญ เช่น สถานทูตสายการบิน และสถานที่ประกอบธุรกิจของกลุ่มประเทศเป้าหมายการก่อการร้ายสากลโดยเฉพาะสหรัฐ ฯ อังกฤษ และอิสราเอลอยู่มากกว่าฟิลิปปินส์ และการที่ประเทศไทยสนับสนุนสหรัฐ ฯ โดยการส่งทหาร ไปอิรัก การปราบปรามการก่อความไม่สงบอย่างรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น แนวโน้มการเกิดเหตุการณ์การก่อการร้ายในไทยจึงมีความเสี่ยงสูงกว่า รวมทั้งอาจถูกใช้เป็นจุดผ่านแดน การรวบรวมเงินทุน การจัดหาอาวุธ และการ โจมตีต่อเป้าหมายประเทศที่สามในไทย ได้มากขึ้น อนึ่ง ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการก่อการร้ายของหน่วยต่าง ๆ ในรอบปีที่ผ่านมา ในการประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ สรุปได้ว่า ประเทศไทยและฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่เหมาะสมต่อการก่อการร้าย มีกลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติหลายกลุ่มเข้ามาเคลื่อนไหว และมีเครือข่าย ขบวนการก่อการร้ายสากลแอบแฝงกับการเคลื่อนไหวอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ขบวนการก่อการร้ายสากลบางกลุ่มยังร่วมมือกับกลุ่มค้ายาเสพติด ในลักษณะที่ก่อการร้ายโดยขบวนการก่อการร้ายสากลบางกลุ่มยังร่วมมือกับกลุ่มค้ายาเสพติด ในขณะที่เดียวกันกลุ่มค้ายาเสพติดก็สนับสนุนเงินทุนในการจัดหาอาวุธเป็นการตอบแทน

ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเกิดเหตุการณ์การก่อการร้ายสากลสูงขึ้น จะเห็นได้จากการเคลื่อนไหวของขบวนการเป้าหมายทางเอเชีย ซึ่งได้แก่ ประเทศไทย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ เพราะจำนวนประชากรใน 3 ประเทศ มีชาวมุสลิมจำนวนน้อย ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้มีการว่างงาน และเป็นช่องทางให้เกิดการรับจ้างก่อการร้าย การก่อการร้ายเริ่มมีการเปลี่ยนเป้าหมายไปยังเป้าหมายที่เปราะบาง (Soft target) เช่น สถานที่ท่องเที่ยวหรือย่านที่พักอาศัยของนักท่องเที่ยวชาติเป้าหมาย อาทิ เช่น ย่านถนนข้าวสาร บางลำพู กรุงเทพฯ เป็นจุดอ่อนแหลมมาก เพราะมีกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นชาวต่างชาติพักอาศัยอยู่หนาแน่น ทั้งที่ทำให้พอมองเห็นภาพได้ว่าเป้าหมายได้เปลี่ยนแปลงจากสถานที่ราชการ เช่น สถานทูตที่มีการรักษาความปลอดภัย (รปภ.) หนาแน่น ไปยังแหล่งท่องเที่ยวหรือแหล่งพักอาศัยของชนชาติเป้าหมาย ซึ่งมีการ รปภ. น้อย แต่เป้าหมายหนาแน่น และง่ายต่อการปฏิบัติการ

นโยบาย มาตรการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล

ตามนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติพ้นครุณิระหว่างประเทศ รวมทั้งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของชาติ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของสภาความมั่นคงแห่งชาติ เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2545 และคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบ เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีกลไกในการป้องกันและปัญหาการก่อการร้ายสากลไว้ โดยกำหนดองค์กรรับผิดชอบ แบ่งเป็น 3 ระดับ

1. องค์กรระดับชาติ ได้แก่ คณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในภาพรวมของการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล โดยมีสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นหน่วยหลักในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ

2. องค์กรระดับนโยบายอำนวยการ

2.1 คณะกรรมการนโยบายและอำนวยการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล (นอภ.) มีหน้าที่สำคัญ คือ เมื่อมีสถานการณ์ก่อการร้ายสากลเกิดขึ้นทั้งในประเทศหรือนอกประเทศ คณะกรรมการจะพิจารณาและเสนอแนะมาตรการปฏิบัติแก่รัฐบาลเพื่อตกลงใจต่อไปกับมอบหมายมาตรการปฏิบัติและอำนวยการในการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายแล้วแต่กรณีให้แก่หน่วยในองค์กรระดับปฏิบัติที่ทำหน้าที่ควบคุมสถานการณ์ หรืออาจมอบหมายให้หน่วยกำลังพิเศษอื่นตามความจำเป็นแล้วแต่กรณี อีกทั้งยังเป็นตัวกลางในระหว่างองค์กรระดับรัฐบาล ซึ่งรับผิดชอบนโยบายเป็นส่วนร่วมกับองค์กรระดับปฏิบัติ ซึ่งรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวง หัวหน้าหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงด้านการข่าว และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ 18 คน โดยมีเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นกรรมการและเลขานุการ

2.2 คณะอนุกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล (อกรส.)

ซึ่งมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นประธาน ประกอบด้วย ผู้แทนระดับผู้บริหารอาวุโสของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ฝ่ายทหาร ตำรวจ มหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการยุติธรรม และกรมการบินพาณิชย์ ฯลฯ โดยมีหน้าที่ปฏิบัติงานในขั้นต้นเสนอหนทางการปฏิบัติและข้อเสนอแนะประสานงานด้านการข่าว ประสานการใช้กำลังหน่วยต่าง ๆ และกลั่นกรองงานด้านการก่อการร้ายสากลให้ นอภ. โดยต่อเนื่อง ทั้งในเวลาปกติและเมื่อเกิดเหตุการณ์

3. องค์กรระดับหน่วยปฏิบัติได้แก่

3.1 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการทหารสูงสุด (ศตภ.)

ทำหน้าที่เป็นองค์กรปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล โดยมีหน้าที่วางแผน อำนวยการ

ประสานการปฏิบัติ และกำกับดูแลหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ตลอดจนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานฝ่ายพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และจังหวัดต่าง ๆ

3.3 หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ภายใต้การอำนวยการ การควบคุม และกำกับดูแลของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การก่อการร้ายสากล กองบัญชาการทหารสูงสุด

นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากลของประเทศไทย

เพื่อให้การดำเนินการในการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากลเป็นไปอย่างมีเอกภาพและ สอดคล้องกับข้อบังคับ กฎหมาย และพันธกรณีระหว่างประเทศ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายและ แนวทางในการปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล

1.1 เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และทันต่อเหตุการณ์ ในทุกภาคส่วนราชการ รวมทั้งประชาชนมีความร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยเน้นการป้องกันเป็นความสำคัญอันดับแรก

1.2 ดำเนินการพัฒนา การปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการข่าวกรอง แก้ไขกฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับภัยคุกคามและสถานการณ์ในปัจจุบัน เน้นความพร้อมของหน่วย และการประสานงานด้านการข่าว และฝึกซ้อม ทบทวน การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.3 จัดให้มีการร่วมมือกับประชาชนระหว่างประเทศ ต้องปฏิบัติตามพันธกรณี ระหว่างประเทศภายใต้กรอบความร่วมมือแห่งสหประชาชาติ โดยให้คำนึงถึงผลประโยชน์และ ความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ

1.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากลตามนโยบายสามารถกำหนด แนวทางปฏิบัติแบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีการก่อการร้ายสากลแบบเดิมที่มีการเรียกร้อง มีการข่มขู่ ต่าง ๆ และกรณีการก่อการร้ายสากลแบบใหม่ในลักษณะที่ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรง

2. แนวทางการปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล (แบบเดิม)

2.1 แนวทางการปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นเตรียมการในเวลาปกติ เป็นการเตรียมการด้านการข่าว การจัดทำแผน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกซ้อมและปรับปรุงแผนให้ทันสมัย โดยให้สภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นหน่วย ดำเนินการประสานงาน และกำกับการดูแลการปฏิบัติ

2.1.2 ชั้นยับยั้งและเจรจาต่อรอง เมื่อยืนยันว่าเป็นการก่อการร้ายสากลจะต้องจำกัด และกำหนดพื้นที่เหตุการณ์ เจรจาทหาข้อมูลเบื้องต้น และดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามแนวทางที่กำหนด

2.1.3 ชั้นการยุติปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการชั้นการใช้กำลังเพื่อยุติปัญหา โดยทางผู้บัญชาการเหตุการณ์จะเป็นผู้ขออนุมัติการใช้กำลังหน่วยปฏิบัติการพิเศษต่อ นอก.

2.1.4 ชั้นการส่งมอบ เป็นชั้นการบูรณะความเสียหายและดำเนินการต่อผู้บาดเจ็บ และเสียชีวิต

3. แนวทางการปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากลที่เกิดขึ้น ในรูปแบบใหม่ (กรณีที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง) กรณีที่เกิดการก่อการร้ายสากลในรูปแบบใหม่ ในปัจจุบัน เช่น การปฏิบัติการที่ส่งผลทางจิตวิทยา เป็นการปฏิบัติการที่สร้างความเสียหายอย่าง รุนแรงในวงกว้างและยากต่อการป้องกัน เช่น การโจมตีด้วยระเบิดพลีชีพ การใช้อาวุธที่มีอำนาจ ทำลายสูง ได้แก่ อาวุธชีวภาพ อาวุธเคมี รั้งสี และอาวุธนิวเคลียร์ แนวทางการปฏิบัติ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ชั้นเตรียมการในเวลาปกติ เป็นการเตรียมการด้านการข่าว การติดตาม ข่าวสถานการณ์ โดยให้ความสำคัญในด้านการรักษาความปลอดภัยสถานที่และบุคคลสำคัญ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน และจัดให้มีการฝึกซ้อมให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีสำนักงานเลขาธิการ ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย) เป็นหน่วย รับผิดชอบดำเนินการตามแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ พ.ศ. 2545

3.2 ชั้นการระงับเหตุ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

3.2.1 เป็นการก่อการร้ายโดยไม่มีการยื่นข้อเรียกร้อง ให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือน สำนักงานเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย) ตามแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฯ หากเกินขีดความสามารถ ให้ประสานหน่วยที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติม

3.2.2 เป็นการก่อการร้ายสากลโดยที่ไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องและมีการปฏิบัติการ อย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ การบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ให้เป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือน สำนักงานเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย) ดำเนินการตามแผนป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ฯ ภายใต้การอำนวยการของสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) และส่วนการแก้ไขปัญหา การก่อการร้ายสากล ให้คณะกรรมการนโยบายและอำนวยการแก้ไขปัญหการก่อการร้าย (นอก.) รับผิดชอบตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่กำหนด

3.3 **ขั้นการฟื้นฟู** ให้ทุกส่วนราชการนั้นรับผิดชอบการซ่อมแซมบูรณะและฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยมีสำนักงานเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย) เป็นหน่วยหลักที่รับผิดชอบอำนวยการ

ในทางปฏิบัตินั้น ประเทศไทยยึดมั่นในนโยบายการแก้ไขการก่อการร้ายสากล ปี พ.ศ. 2545 โดยให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ยึดถือแนวความคิดในการดำเนินการตามนโยบายการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากลเป็นหลัก และจัดเตรียมแผนการปฏิบัติ แผนเผชิญเหตุ รองรับให้มีการพัฒนาบุคคล อาวุธยุทธโปกรณ์ และระบบการข่าวที่สามารถเตรียมพร้อมเผชิญหน้ารับสถานการณ์ได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งมีการฝึกทบทวน มีการทดสอบแผนเผชิญเหตุอยู่เป็นประจำ เพื่อความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในส่วนของหน่วยปฏิบัติการพิเศษจากกองทัพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้มีการฝึกทบทวนตามวงรอบที่กำหนดขึ้นเป็นประจำทุกปี ทั้งได้รับความร่วมมือจากมิตรประเทศในการฝึกเข้าร่วมและจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องเทคโนโลยี อาวุธยุทธโปกรณ์ใหม่ ๆ และให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมในเรื่องการเจรจาต่อรองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเฉพาะในด้านนี้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในลักษณะหน่วยจู่โจมหรือหน่วยปฏิบัติการพิเศษที่มีอยู่ยังเป็นเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจที่ยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานปกติด้วย

มาตรการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

ขบวนการก่อการร้ายสากลมักเคลื่อนไหวในทางลับ พฤติการณ์จะปรากฏก็ต่อเมื่อลงมือปฏิบัติแล้ว มาตรการต่อต้านการก่อการร้ายสากลที่สำคัญที่สุด คือ การป้องกัน โดยเฉพาะเรื่องการข่าวกรอง ซึ่งมีข้อจำกัดมากมาย ประการหนึ่ง คือ การจัดองค์กรของขบวนการก่อการร้ายสากล มักมีการแบ่งหน่วยปฏิบัติการออกเป็นชุด (Cell) แบ่งจากงานเป็นส่วน (Compartmentation) และจำกัดสมาชิกในหน่วยให้ทราบเท่าที่จำเป็น (Need to know) เพื่อป้องกันมิให้การดำเนินการหาข่าวเกินไปได้ยาก การรายงานข่าวกรองขาดความสมบูรณ์ ดังนั้น ในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายสากล จึงต้องกำหนดมาตรการอื่นเสริม ซึ่งได้แก่

1. การรักษาความปลอดภัย เป็นมาตรการเชิงรับ ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการจัดเวรยามในการรักษาการณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงมาตรการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เป้าหมาย โดยใช้เครื่องมือ เช่น ประตูที่ต้องใช้รหัสผ่านหรือบัตรอิเล็กทรอนิกส์ในการเปิด-ปิด กล้องโทรทัศน์วงจรปิด ระบบสัญญาณเตือนภัย ไฟส่องสว่าง อาวุธ สุนัข ฯลฯ การเฝ้าระวังบุคคลสำคัญ สถานที่ และทรัพย์สิน อีกทั้งละเว้นการกระทำบางประการหรือเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำ เพื่อมิให้ผู้ก่อการร้ายมีโอกาสลงมือปฏิบัติหรือขัดขวางมิให้ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ขัดขวางมิให้ผู้ก่อการร้ายเข้าถึง

เป้าหมายได้หรือเกิดอันตรายได้เพียงบางส่วน ซึ่งอาจทำให้ผู้ก่อการร้ายต้องเปลี่ยนไปโจมตีเป้าหมายที่มีความสำคัญน้อยกว่า

2. การจัดทำแผนเผชิญเหตุฉุกเฉินล่วงหน้า การวางแผนล่วงหน้าเป็นสิ่งจำเป็น แม้ไม่สามารถจะคาดการณ์ได้ว่าการก่อการร้ายจะเกิดขึ้นเมื่อใด ที่ใดแน่ แต่สามารถเตรียมบุคลากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นล่วงหน้าได้ การกำหนดหน่วยงานและแบ่งมอบหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามแผนมีความจำเป็น แผนและมาตรการปฏิบัติจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเสมอและสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อเตรียมใช้ในการแก้ไขวิกฤตการณ์เมื่อเกิดการก่อการร้ายขึ้น แผนอาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภทตามลักษณะเป้าหมาย คือ แผนสำหรับสถานที่และทรัพย์สินสำคัญ แผนสำหรับเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุการณ์สำคัญ เช่น มหกรรมกีฬา การประชุมขององค์การระหว่างประเทศ ฯลฯ และแผนสำหรับบุคคลสำคัญ แผนต้องจัดทำให้เสร็จและซักซ้อมการปฏิบัติให้คล่องก่อนเกิดเหตุการณ์จริง

แนวทางการปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

การจัดการเหตุการณ์ในการเผชิญกับเหตุการณ์การก่อการร้ายสากล รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายที่แน่นอนชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถเป็นแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน ขั้นตอนการปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุการณ์การก่อการร้ายสากลสรุปได้ดังนี้

1. เมื่อเกิดเหตุการณ์การก่อการร้ายสากล ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจะเข้าดำเนินการต่อเหตุการณ์ในขั้นต้นแล้วแจ้งข่าวให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ฯ (ศตค.๑) เพื่อพิสูจน์ทราบเหตุร้ายนั้น
2. สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) จะพิจารณาว่าเป็นเหตุการณ์ก่อการร้ายสากลหรือไม่ หากเป็นเหตุการณ์การก่อการร้ายสากล ทาง สมช. จะเสนอ นรม./ ประธานกรรมการนโยบายและอำนวยการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล (นอภ.) ให้จัดประชุม นอภ. พิจารณาถึงเหตุการณ์ เสนอแนะการแต่งตั้งผู้บัญชาการเหตุการณ์ (On-scene commander) และพิจารณาถึงการประกาศภาวะฉุกเฉินในพื้นที่เหตุการณ์
3. ผบ.ทหารสูงสุด ประธานคณะอนุกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล (อกรส.) จัดตั้ง ศอร.อกรส. เพื่อเป็นที่ปฏิบัติงานของ อกรส.
4. ศตค.๑ คณะอนุกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล (อกรส.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติตามแผนและแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล
5. ศตค.๑ จะจัดตั้งกองบัญชาการสนาม เรียกว่า ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติการ (Command post) เพื่อควบคุมและอำนวยการแก้ไขวิกฤตการณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ โดยจัดกำลังเข้าพื้นที่เหตุการณ์ และเข้ารับผิดชอบสถานการณ์ต่อจากหน่วยงานท้องถิ่น เช่น จังหวัด หน่วยตำรวจและทหาร

ในพื้นที่ ฯลฯ และทำหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานการปฏิบัติ และกำกับดูแลหน่วยปฏิบัติการ พิเศษเหล่านี้ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา การก่อการร้ายสากล มีผู้บัญชาการเหตุการณ์ (On-scene commander) ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บัญชาการ ศูนย์ฯ เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาและสั่งการ นอกจากนี้ ศตท. จะส่งหน่วยรองและหน่วยขึ้น สมทบ อาทิ ชุดส่วนล่องหน้า ชุดข่าวกรอง ชุดเจรจาต่อรอง ชุดตรวจค้นและทำลายวัตถุระเบิด ชุดปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ชุดประชาสัมพันธ์ ผู้สังเกตการณ์ ฯลฯ เพื่อสนับสนุนในการควบคุมและ คลี่คลายสถานการณ์ โดยดำรงการติดต่อสื่อสารและรายงานความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ต่อ นอก. อย่างต่อเนื่อง

6. เมื่อเหตุการณ์เข้าขั้นวิกฤตมาก ไม่มีทีท่าว่าจะยุติได้อย่างสันติวิธี และมีแนวโน้มว่า จะพัฒนาไปสู่ความรุนแรงยิ่งขึ้น ทางผู้บัญชาการเหตุการณ์จะขออนุมัติต่อ นอก. ในการพิจารณา ใช้กำลังเข้าปราบปรามขั้นเด็ดขาดต่อไป

7. เมื่อสถานการณ์คลี่คลายและกลับเข้าสู่สภาวะปกติ ผู้บัญชาการเหตุการณ์จะส่งมอบ พื้นที่และความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่สายงานปกติดำเนินการต่อผู้บาดเจ็บ เสียชีวิต ตลอดจน การฟื้นฟู บูรณะทรัพย์สินและอาคารสถานที่ที่ได้รับความเสียหาย

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการทหารสูงสุด

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการทหารสูงสุด มีภารกิจดังนี้

1. วางแผน อำนาจการ ประสานการปฏิบัติ และกำกับดูแลหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ตลอดจนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เตรียมและดำเนินการตามนโยบาย แผนการ และแนวความคิด ที่กำหนดปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการอำนาจการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากล และปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย

2. การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด

3. ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่

3.1 วางแผนอำนาจการ กำกับดูแล สนับสนุน และประสานการปฏิบัติให้กับหน่วยงาน ปฏิบัติ เตรียมการและดำเนินการทางยุทธการ ในการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ทั้งภายในและ ภายนอกประเทศในทุกรูปแบบตามนโยบายและแนวความคิดในการปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้าย สากลของชาติ

3.2 อำนาจการฝึก ศึกษา หน่วยปฏิบัติการพิเศษและหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับงานต่อต้านการก่อการร้ายสากล เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3 ปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการอำนาจการแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย สากล

3.4 ดำเนินการข่าวกรองทั้งปวงที่เกี่ยวข้องการก่อการร้ายสากล

3.5 ประสานการปฏิบัติกับเหล่าทัพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อการร้ายสากล โดยต่อเนื่อง

3.6 หน่วยปฏิบัติการพิเศษของเหล่าทัพต่าง ๆ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะขึ้นการควบคุมทางยุทธการเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน ในยามปกติจะเป็นการประสานการปฏิบัติงานทางธุรการเท่านั้น

4. การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการทหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็นดังนี้

4.1 กองบัญชาการ มีหน้าที่อำนาจการ กำกับดูแล สนับสนุนการปฏิบัติให้กับหน่วยปฏิบัติและดำเนินการทางธุรการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการทหารสูงสุด

4.2 ฝ่ายข่าวและต่างประเทศ มีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติ และดำเนินการกิจการด้านการข่าวทั้งภายในและภายนอกประเทศ วิเคราะห์ประเมินผลและผลิตข่าวกรองทั้งทางยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และงานวิเทศสัมพันธ์ รวมทั้งรับผิดชอบงานด้านการเจรจาต่อรองนโยบาย ประสานแผนการปฏิบัติระหว่างหน่วยปฏิบัติ และหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากล ทั้งภายในและภายนอกประเทศในทุกรูปแบบตามนโยบายและแนวความคิดในการปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล รวมทั้งอำนาจการ ประสานงาน กำกับการดูแลในด้านการฝึกศึกษา

4.3 ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่วางแผนการ อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล ในด้านการวางแผนในการปฏิบัติกับหน่วยปฏิบัติการพิเศษและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

4.4 ฝ่ายสนับสนุน มีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน กำกับการดูแลในด้านการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุนให้กับหน่วยปฏิบัติการพิเศษและหน้าที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

4.5 ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่ประสานการปฏิบัติกับหน่วยปฏิบัติการพิเศษและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการประสานการฝึกร่วมของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ฝึกร่วมผสมมิตรประเทศและการดำเนินการจัดทำแผนเผชิญเหตุ

4.6 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมาขึ้นการควบคุมทางยุทธการ

หน่วยปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้ายสากลของไทย

หน่วยปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้ายสากลของไทยปัจจุบันมีดังนี้

1. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพบก (ฉก.90) เป็นกำลังหน่วยปฏิบัติการที่กองทัพบกจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เดิมขึ้นการบังคับบัญชาที่กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ เดิมชื่อ เอที 81 และเปลี่ยนชื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพบก ในปี พ.ศ. 2528 ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2531 กองทัพบกจึงได้ฝากการบังคับบัญชาไว้กับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และให้ย้ายที่ตั้งไปอยู่ที่จังหวัดลพบุรี โดยขึ้นกับกองพันจู่โจม และปี พ.ศ. 2543 ปรับการบังคับบัญชาเป็นหน่วยขึ้นตรงกรมรบพิเศษที่ 3 เปลี่ยนชื่อเป็นกองร้อยปฏิบัติการพิเศษ (ร้อย ปพ.) สำหรับรูปแบบการจัดหน่วยนั้นยึดหลักการจัดตามหลักนิยมของหน่วยรบพิเศษกองทัพบกสหรัฐ ฯ เป็นหน่วยระดับกองร้อย ประกอบด้วย 10 ชุดปฏิบัติการ มีความสามารถเกี่ยวกับการรบประชิด ในที่มั่นดัดแปลงแข็งแกร่ง การแข่งขันตัวประกันในอาคารและยานพาหนะ สามารถปฏิบัติการแข่งขันตัวประกันจากอากาศยานและยานพาหนะทางน้ำได้ในขีดจำกัด

2. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพเรือ เป็นหน่วยที่กองทัพเรือจัดขึ้นจากหน่วยขึ้นตรงของกองทัพเรือ คือ หน่วยสงครามพิเศษทางเรือ (SEALS) กองเรือยุทธการ กำลังดังกล่าวจัดเป็นชุดปฏิบัติการพิเศษปฏิบัติการจู่โจมทางน้ำ (SEAL TEAM) โดยมีแนวความคิดในการใช้หน่วยปฏิบัติการในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทางน้ำและแทนจุดเจาะน้ำมัน แก๊สธรรมชาติในทะเล หน่วยนี้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติต่อเป้าหมายทางน้ำและใต้น้ำเป็นหลัก

3. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ หรือที่เรียกกันว่า “หน่วยคอมมานโด” เป็นหน่วยของกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เป็นหน่วยที่กองทัพอากาศได้จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2520 เนื่องจากในขณะนั้นมีเหตุการณ์ที่มีการก่อการร้ายสากลโดยปฏิบัติการต่ออากาศยานเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หน่วยนี้เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษปราบปรามต่อต้านการก่อการร้ายหน่วยแรกของประเทศไทย และเป็นหน่วยที่มีประสบการณ์มากหน่วยหนึ่งของหน่วยปฏิบัติการพิเศษด้วยกัน เพราะเคยได้รับบทเรียนจากการปฏิบัติงานจริงมาแล้ว หน่วยนี้มีขีดความสามารถเกี่ยวกับการช่วยเหลือตัวประกันในอากาศยานและในที่มั่นดัดแปลงแข็งแรง ปัจจุบันมีสถานภาพเป็นหน่วยระดับกรม เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

4. หน่วยปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ “นเรศวร 261” กองกำกับการส่งกำลังทางอากาศ ค่ายนเรศวร โดยขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดตั้งขึ้นเพื่อปราบปรามการก่อการร้ายโดยเฉพาะและได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการดังกล่าวในเขตกรุงเทพมหานครบ่อยครั้ง นอกจากนั้นหน่วยยังได้รับ

การฝึกแลกเปลี่ยนกับหน่วยปฏิบัติการตอบโต้การก่อการร้ายทุกรูปแบบ สามารถสนับสนุน
การปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติการพิเศษของเหล่าทัพได้อย่างเต็มรูปแบบ

การกำหนดความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติการพิเศษต่าง ๆ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น หน่วยปฏิบัติการพิเศษของเหล่าทัพต่าง ๆ และสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติแต่ละหน่วยมีขีดความสามารถและความชำนาญพิเศษที่แตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อให้
การดำเนินการในการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน
รวมทั้งมีการเตรียมการ การจัดกำลัง การประกอบกำลัง ตลอดจนการฝึกศึกษาอบรมที่มีประสิทธิภาพ
จึงได้กำหนดความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติการพิเศษต่าง ๆ ดังนี้

1. เหตุการณ์ที่เกิดการข่มขู่ว่าจะก่อวินาศกรรมสถานที่หรือจะสังหารบุคคลสำคัญให้เป็น
หน้าที่ของหน่วยนเรศวร 261 ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยรับผิดชอบในสถานการณ์
2. เหตุการณ์เกิดการลักพาตัวบุคคลสำคัญให้เป็นที่ของหน่วยนเรศวร 261 ของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยรับผิดชอบในสถานการณ์
3. เหตุการณ์ปล้นยึดอากาศยาน หรือพาหนะอื่น ๆ ได้แบ่งมอบความรับผิดชอบตาม
ประเภทของยานพาหนะ ดังนี้
 - 3.1 พาหนะทางบก หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพบก (ฉก.90) รับผิดชอบ
 - 3.2 พาหนะทางเรือ หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพเรือ (หน่วยสงครามพิเศษ
ทางเรือ) รับผิดชอบ
 - 3.3 อากาศยาน หน่วยปฏิบัติการกองทัพอากาศ (คอมมานโด) เป็นหน่วยรับผิดชอบ
 - 3.4 การจับยึดตัวประกันไว้ในสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่ง ให้หน่วยนเรศวร 261
ของสำนักงานตำรวจชาติรับผิดชอบ
 - 3.5 การยึดแหล่งทรัพยากรหรือสถานที่ที่มีความสำคัญ ให้แต่ละหน่วยรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติการ ในกรณีในพื้นที่เกิดเหตุการณ์ขึ้นนั้นอยู่ในเขตความรับผิดชอบของหน่วยหรือ
หรือเกิดเหตุการณ์ทรัพย์สินหรือสถานที่ของหน่วย เช่น แท่นขุดเจาะน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ
ให้กองทัพเรือรับผิดชอบในส่วนของการเชื่อม โรงงานผลิตไฟฟ้าให้กองทัพบกรับผิดชอบ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ พบว่า มีปัจจัยที่มีผลกระทบกับ
สมรรถนะของบุคลากรหลายปัจจัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้คัดเลือกปัจจัยที่สำคัญและผู้วิจัยคาดว่า
จะมีผลกระทบกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากการศึกษาในสารานุกรมเสรี พบว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure)
2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความกังวลใจเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

Atkinson (1964) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นจากการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อการกระทำไม่ประสบผลสำเร็จ

Lovell (1980 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 170) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Spence and Helmreich (1978 cited in Franken, 1994, p. 28) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งมั่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนบุคคลกับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานดีที่สุดใน

Newstrom (1989 อ้างถึงใน เถลิงพร แสงพิรุณ, 2545) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์มีแรงผลักดันเพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย และมีความหวังที่จะสัมฤทธิ์ผลในวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ในระดับสูง

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตัวเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายของงานทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

อารี เพชรผุด (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในที่พัฒนามาจากความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะกระทำ และต้องการให้สิ่งที่มีมาตรฐานดีที่สุด

ขงยูทศ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จงานที่ย่างยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ ต้องการมีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจ เมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องราวส่วนตัวให้สำเร็จลุล่วง

ระพินทร์ ฉายวิมล (2545) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมให้ประสบสัมฤทธิ์ผลด้วยมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการหรือเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ ทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีทิศทาง

เต็มศักดิ์ คทวนิช (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรค

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ปรารถนา

เสถียร อุตวัต (2551) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดพลังการแข่งขัน มีความมานะบากบั่น รวมทั้งมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานสูง มุ่งแข่งขัน

และพยายามจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง และเลือกงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และจะคำนึงถึงอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งให้เกิดผลสำเร็จในงานพยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศ แข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Halpin (1996 อ้างถึงใน ฉัญญา กระแจ่ม, 2551, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ กล่าวคือ บุคลากรย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์กรหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์กรหรือหน่วยงาน

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ชนนันท์ จันทรรินทร์, 2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่าง ๆ

Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน ชนนันท์ จันทรรินทร์, 2550, หน้า 12) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1. บรรยายลักษณะสภาพขององค์กร
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างขององค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง

Hall (1977 อ้างถึงใน ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์, 2544, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง เป็นเรื่องความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกหรือพนักงานที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลผลิตมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีอิทธิพลกระทบต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกนึกคิดของพวกเขา

Jones (1988 อ้างถึงใน ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์, 2544, หน้า 9) ให้ความเห็นสนับสนุนว่าการบรรยายในรูปขององค์ประกอบจะทำให้สามารถนำไปวัดความรู้ของสมาชิกในองค์กรได้

ชัดเจนว่า การกล่าวถึงบรรยากาศโดยรวม เนื่องจากองค์การมีความซับซ้อน ทำให้บรรยากาศองค์การมีความหลากหลายและแตกต่างกัน

จากความหมายของบรรยากาศองค์การตามทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์การที่ส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่า ถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม ย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือนองค์กรที่อากาศไม่ดี ท้องฟ้ามีครึ้มอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์กรก็อยากที่จะพักผ่อน หลบฝน ไม่มีใครอยากทำงาน

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002, p. 65; Steer & Porter, 1983, p. 365)

นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว Brown and Moberg (1980, p. 420) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต แนวความคิดของ Brown and Moberg สอดคล้องกับแนวความคิดของ Hellriegel and Slocum (1974, p. 430) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผน

ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนอง บรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น บรรยากาศองค์กรยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ อีก 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งโดยเฉพาะดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ดังการศึกษาของ Newell (1978, p. 19) ที่พบว่า บรรยากาศแบบปิดซึ่งผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะบริหารโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารองค์กรที่อิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนภายในองค์กร ดังนี้ Dubrin (1973, pp. 334-340) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร คือ แบบความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของการเป็นผู้นำที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์กรมาก Steer and Porter (1983, p. 317) ได้สรุปผลการศึกษาของ Litwin and Stringer (2002) ที่พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ คือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานองค์กรที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกองค์กร จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์กรที่มีบรรยากาศในองค์กรแบบนี้ จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนั้น Steers and Porter ยังได้กล่าวอ้างถึงแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายคนที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิดการให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กรแบบของผู้นำกฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็น แต่สามารถรับรู้ได้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มี เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ มีผลการวิจัย

พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์การ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์การนอกจากจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้ว นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลาจะทำให้ห้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บรรยากาศขององค์การ มี 6 มิติ คือ

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก บริหารงาน และควบคุมยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด
2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) มีบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ
3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรทำ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับบุคลากร
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ บรรยากาศแบบนี้จะทำให้บุคลากรไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว
5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่บุคลากรไม่ยอมมอบถือความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบซิมเซา (Close climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงาน โดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันมิตรและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ และต้องรีบแก้ไข

จากบรรยากาศขององค์กรทั้ง 6 มิตินี้ บรรยากาศแบบแจ่มใสนับว่าเป็นบรรยากาศ ที่พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบซิมเซาเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ แนวทางที่จะสร้าง บรรยากาศของการทำงานให้บุคลากรมีความสามารถและมีประสิทธิภาพขึ้นก็คือ ความสามารถ ของการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการที่จะควบคุมบรรยากาศของการทำงานให้เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติ

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) ซึ่งในที่นี้ไม่ได้หมายถึง โครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่จะพิจารณาว่าบุคลากรรู้สึกถึงความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ ปัจจัยด้าน Structure จะดี ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานของทุกคนมีความชัดเจน และจะต่ำ ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าสับสนในงานที่ต้องทำ และการตัดสินใจที่เกิดขึ้นว่าใครต้องเป็นผู้รับผิดชอบ
2. ด้านมาตรฐาน (Standards) ครอบคลุมถึงการที่พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับของ Standards สูง แสดงว่า พนักงานจะมีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถ ทำงานและรับผิดชอบงานได้โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การเป็นเจ้าของ ของตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาตรวจซ้ำถึงการทำงานหรือการตัดสินใจที่ได้ทำไป ถ้าระดับ ของ Responsibility สูง แสดงว่ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วย ตนเอง แต่ถ้าระดับต่ำ แสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการยอมรับความเสี่ยงมีอยู่ในระดับที่ต่ำ
4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) สะท้อนว่าพนักงานมีความรู้สึกว่ารางวัลหรือ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำหรือไม่ ถ้าระดับของ Recognition สูง แสดงว่า พนักงานในองค์กรรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานที่ทำไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อใดก็ตาม ที่พนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับนั้น ไม่คุ้มกับงานที่ได้ทำลงไปก็จะส่งผลการงูใจ ในการทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนในที่นี้ก็ไม่ได้อ้างถึงเฉพาะด้านเงินเพียงอย่างเดียว
5. ด้านการสนับสนุน (Support) สะท้อนถึงความรู้สึกที่ไว้เนื้อเชื่อใจและการได้รับการ สนับสนุนในกลุ่ม ระดับของ Support จะสูง ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของทีมงาน และรู้สึกว่าจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญ

และกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่ามีส่วนร่วมหรือผู้บังคับบัญชา คอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

6. ด้าน Commitment สะท้อนถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับของ Commitment ที่สูง แสดงว่า บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล

มีการศึกษาวิจัยหลายการศึกษาที่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า บุคคลที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน จะมีสมรรถนะในการทำงานที่สูง ตามไปด้วย

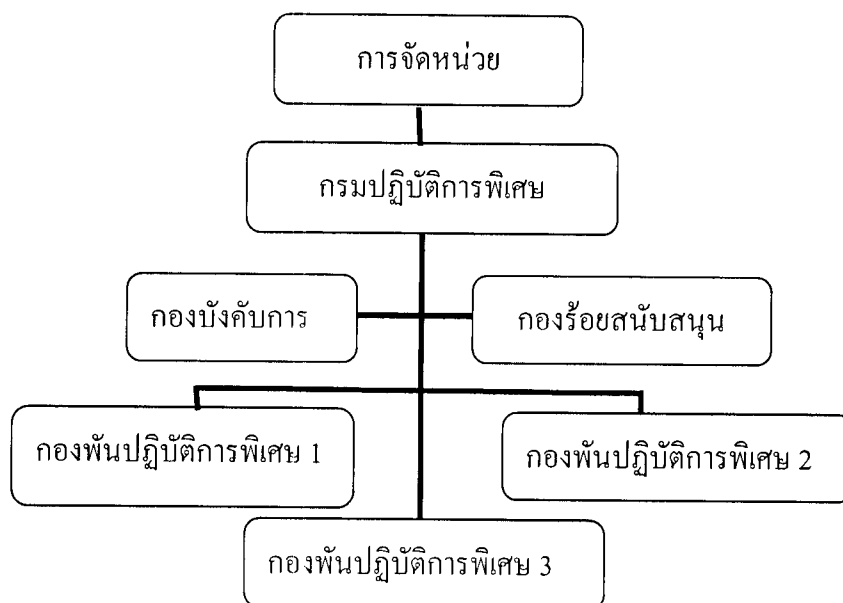
1. อายุ หมายถึง จำนวนปีและเดือน นับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวันที่เก็บข้อมูล
2. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษจบการศึกษา ได้แก่ ระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีและเดือนที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิเศษ ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ เรียกว่า “หน่วยคอมมานโด” เป็นหน่วย ที่กองทัพอากาศได้จัดตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2520 จัดกำลังจากกองพันปฏิบัติการพิเศษที่ 1 กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (กรม ปพ.อย.) เป็นกำลังในอัตราการจัดของ กองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ 1, 2, 3 จำนวนกองร้อยละ 3 หมวด ๆ ละ 3 หมู่ ประกอบด้วยกำลังขึ้นเป็น หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่สำคัญในการเตรียมและใช้กำลัง เพื่อปราบปรามการก่อการร้ายสากล สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศและปฏิบัติการ รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หน่วยนี้มีขีดความสามารถในการใช้กำลังเข้าปราบปรามปล้นยึด อากาศยานและช่วยเหลือตัวประกันในอากาศยาน ในรถยนต์โดยสาร การบุกโจมตีสถานที่มั่น โดยสามารถปฏิบัติการได้ทั้งทางอากาศและทางพื้นดิน ทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน ปัจจุบัน เป็นหน่วยกำลังหลักในระบบการต่อต้านการก่อการร้ายสากลของไทยในกรณีปล้นยึดอากาศยาน และกรณีการยึดแหล่งทรัพยากร หรือสถานที่ที่มีความสำคัญสูงในพื้นที่รับผิดชอบ

กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลัง เพื่อปราบปรามการก่อการร้ายสากล ปฏิบัติการการช่วยชีวิตผู้ประสบภัยทางอากาศ สนับสนุน

การป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บังคับการกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

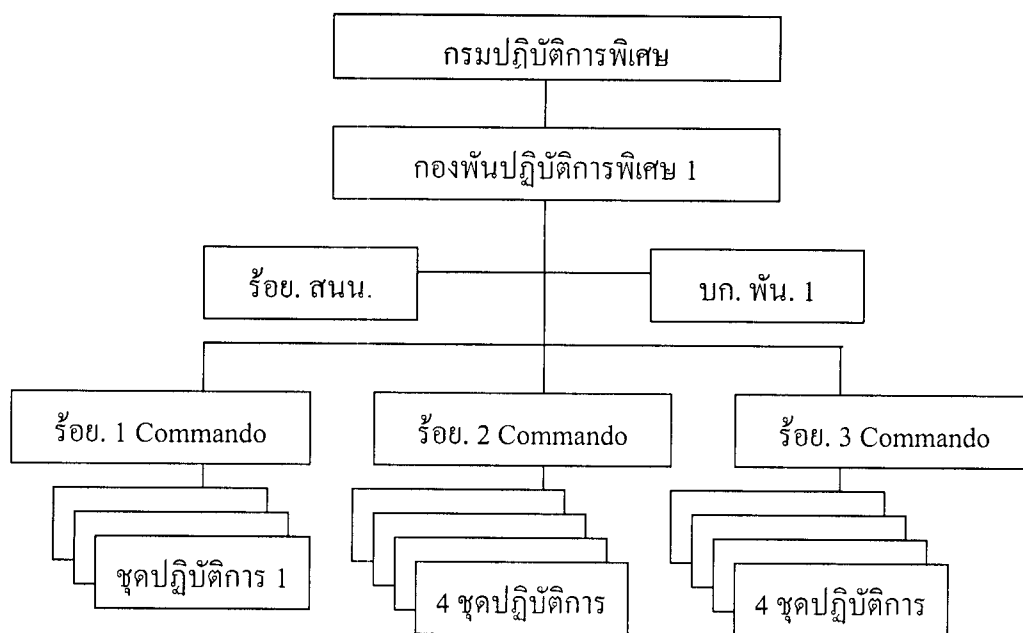


ภาพที่ 8 โครงสร้างของกรมปฏิบัติการพิเศษ

การเจ้าหน้าที่ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีหน่วยขึ้นตรงดังนี้

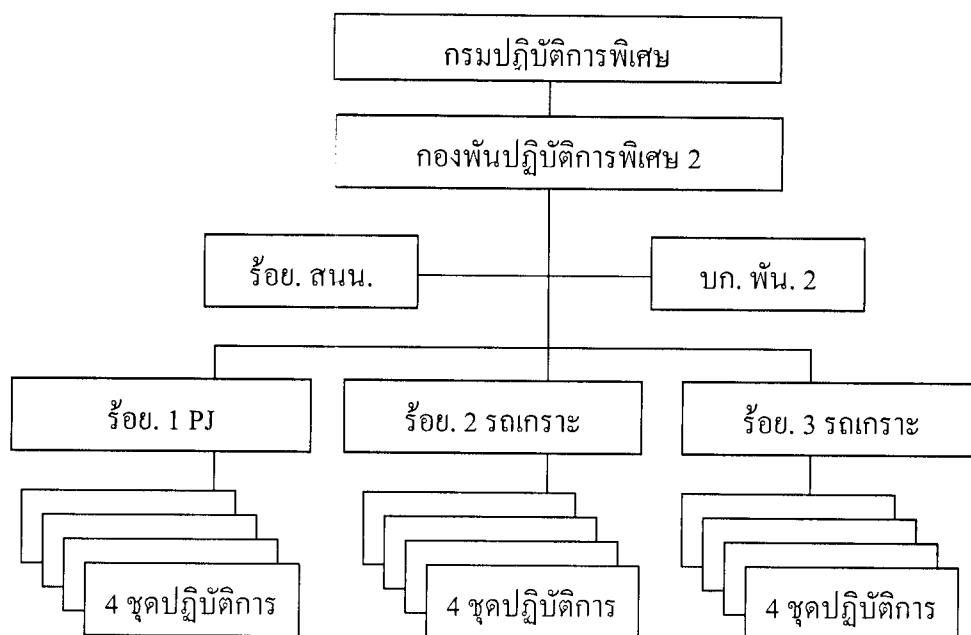
1. กองบังคับการ
2. กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1
3. กองพันปฏิบัติการพิเศษ 2
4. กองพันปฏิบัติการพิเศษ 3

กองพันปฏิบัติการพิเศษที่ 1 กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังเพื่อปราบปรามการก่อการร้ายสากล สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารกองทัพอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบ โดยเป็นผู้บังคับกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



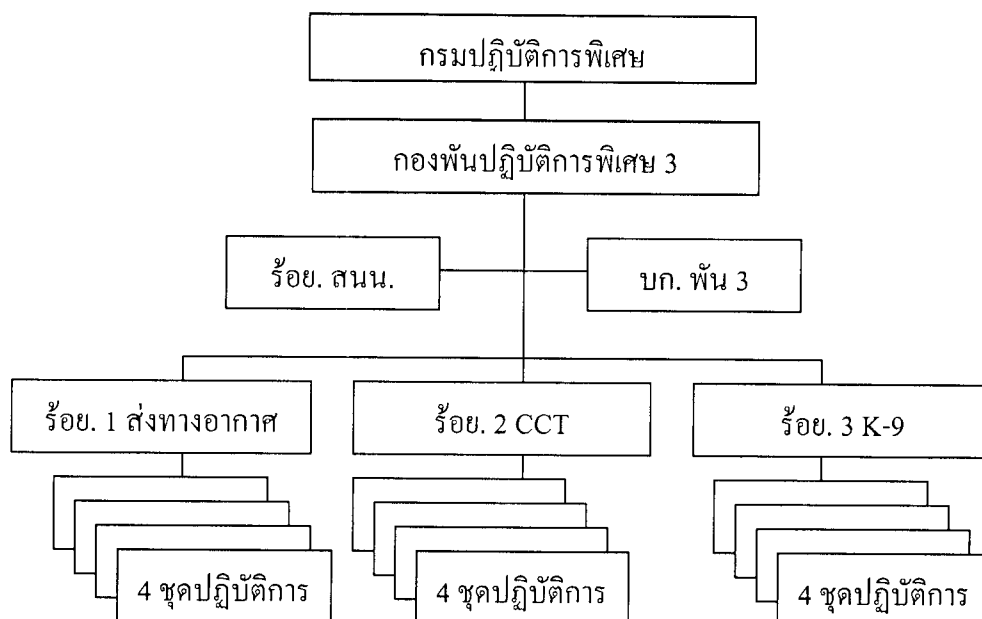
ภาพที่ 9 โครงสร้างกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1

กองพันปฏิบัติการพิเศษที่ 2 กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังเพื่อปฏิบัติการช่วยชีวิตผู้ประสบภัยทางอากาศ สนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบ มีผู้บังคับกองพันปฏิบัติการพิเศษ 2 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



ภาพที่ 10 โครงสร้างกองพันปฏิบัติการพิเศษ 2

กองพันปฏิบัติการพิเศษที่ 3 กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังเพื่อปฏิบัติการส่งทางอากาศ การควบคุมพื้นที่การรบ สนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบ มีผู้บังคับกองพันปฏิบัติการพิเศษ 3 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



ภาพที่ 11 โครงสร้างกองพันปฏิบัติการพิเศษ 3

รูปแบบการจัดกำลัง

หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ มีรูปแบบแนวทางการจัดกำลังเฉพาะกิจและยุทธวิธีตามแบบอย่างของหน่วยปฏิบัติการพิเศษของอิสราเอลในระยะแรกที่เริ่มจัดตั้ง ต่อมามีการผสมผสานกับการจัดรูปแบบของหน่วยปฏิบัติการพิเศษของเยอรมนี อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ทำให้การจัดกำลังในการปฏิบัติการในปัจจุบันนั้นมีความคล่องตัวและอ่อนตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้หลายรูปแบบตามภารกิจที่ได้รับมอบและลักษณะของเป้าหมาย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของเป้าหมาย โดยที่กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินที่เป็นหน่วยต้นสังกัดนั้น มีหน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนทางอากาศ รวมทั้งสามารถได้รับการสนับสนุนจากหน่วยอื่น ๆ ของกองทัพอากาศ ทำให้หน่วยปฏิบัติการพิเศษ ทอ. มีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการใช้กำลังปฏิบัติการพิเศษ ทอ. ได้รับการแบ่งมอบหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นหน่วยหลักในการปฏิบัติการ กรณีการปล้นยึดอากาศยาน และการบุกยึดสถานที่ที่มีความสำคัญสูงในพื้นที่รับผิดชอบ
2. เป็นหน่วยสำรอง ในกรณีลักพาตัวบุคคลสำคัญ
3. เป็นหน่วยสนับสนุน ในกรณีการข่มขู่ว่าจะก่อวินาศกรรมสถานที่ หรือจะสังหารตัวประกัน และในกรณีที่มีการจับยึดตัวประกันไว้ในสถานที่ต่าง ๆ

คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กรมปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ ได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2519 กองทัพอากาศได้จัดตั้งหน่วยที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ทำการในอากาศซึ่งกำลังปฏิบัติการกิจอันหนักหน่วงจากสถานการณ์การรบบริเวณแนวชายแดนและภัยจากผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ซึ่งมีอากาศยานเกิดอุบัติเหตุเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ถูกทำลายในพื้นที่การรบจากอุบัติเหตุ และจากเงื้อมมือของฝ่ายตรงข้าม จึงมีการสั่งการให้สายวิทยาการพิจารณาจัดตั้งหลักสูตรรบพิเศษขึ้นเป็นครั้งแรกในกองทัพอากาศ เพื่อผลิต “เจ้าหน้าที่ค้นหาช่วยชีวิต (PJ)” ขึ้น

หลังจากการก่อตั้งหลักสูตรเจ้าหน้าที่ค้นหาช่วยชีวิตขึ้นเพียงปีเดียว ประเทศไทยต้องพจญภัยกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ นั่นคือ ภัยจากการก่อการร้ายสากลที่สืบคลานเข้าสู่ภูมิภาคอย่างไม่อาจจำกัดเป้าหมายและความรุนแรงได้ กองทัพอากาศซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับอากาศยานและการบินของประเทศ ประกอบกับต้องดูแลรับผิดชอบสนามบินเป็นจำนวนมากได้ตระหนักถึงภัยอันตรายและเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่เป็นการเฉพาะเพื่อดำเนินการต่อต้านและปราบปรามการก่อการร้ายดังกล่าว จึงจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (คอมมาน โด) ขึ้น เพื่อปฏิบัติการกิจในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายสากล ในครั้งแรกที่ก่อตั้งเป็นหน่วยงานระดับกองร้อยชื่อว่า กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ ขึ้นการบังคับบัญชากับกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศที่ 2 สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง โดยบรรจุเจ้าหน้าที่ค้นหาและช่วยชีวิตเข้าปฏิบัติงานภายในหน่วย และปรับเปลี่ยนชื่อเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ (คอมมาน โด) เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2520 โดยมีกำลังพลชุดแรกจำนวน 17 นาย

ด้วยภารกิจที่มีความสำคัญและมีจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ในปี พ.ศ. 2521 จึงมีการเปิดการศึกษาหลักสูตรปฏิบัติการพิเศษ (คอมมาน โด) ขึ้นเป็นครั้งแรกในกองทัพอากาศ วัตถุประสงค์เพื่อทำการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติของประเทศเพื่อเป็นมาตรฐานหรือมีศักยภาพระดับสากล หน่วยปฏิบัติการพิเศษได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหน่วยให้มีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง จากอดีตถึงปัจจุบัน หน่วย ฯ ได้มีการปรับโครงสร้างจำนวน 4 ครั้ง ดังนี้

1. ปี พ.ศ. 2528 ได้ปรับอัตราจากกองร้อยปฏิบัติการพิเศษเป็นกองปฏิบัติการพิเศษ ผู้บังคับการมีศนาวาอากาศโท โดยขึ้นการบังคับบัญชากับกรมอากาศโยธินและมีหน่วยขึ้นตรงประกอบด้วย กองบังคับการ, กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ, กองร้อยรถเกราะ, กองร้อยสุนัขทหาร และกองร้อยสนับสนุน

2. ปี พ.ศ. 2534 ได้ขยายอัตราเป็นกองปฏิบัติการพิเศษ โดยผู้บังคับการมีสนาวาอากาศเอกพิเศษ ขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการอากาศโยธินและมีหน่วยขึ้นตรงเพิ่มเติม คือ กองร้อยค้นหาช่วยชีวิตและควบคุมการรบ และปรับอัตราจากกองร้อยสนับสนุนเป็นแผนกสนับสนุน

3. ปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับอัตราโครงสร้างครั้งสำคัญอีกครั้ง และในครั้งนี้ กองปฏิบัติการพิเศษได้รับการปรับอัตราเป็นกรมปฏิบัติการพิเศษ มีหน่วยขึ้นตรง ประกอบด้วย กองบังคับการ, กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1, กองพันปฏิบัติการพิเศษ 2 และแผนกสนับสนุน ขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

4. ปี พ.ศ. 2552 มีการปรับโครงสร้างภายในหน่วย โดยปรับหน่วยขึ้นตรงเป็นกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1, กองพันปฏิบัติการพิเศษ 2, และกองพันปฏิบัติการพิเศษ 3 ขึ้นการบังคับบัญชา กับหน่วยบัญชาการอากาศโยธินมาจนถึงปัจจุบัน

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเต็มไปด้วยความภาคภูมิใจในหน่วยที่สามารถตอบสนองภารกิจและการปฏิบัติงานที่สำคัญจนประสบความสำเร็จสมความมุ่งหมายของทางราชการ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพอากาศ โดยกรมปฏิบัติการพิเศษมีภารกิจ และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหลายประการ เช่น การเตรียมและใช้กำลังเพื่อปราบปรามการก่อการร้ายสากล ปฏิบัติการค้นหาและช่วยชีวิตผู้ประสบภัยทางอากาศในพื้นที่การรบ สนับสนุนการรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นภารกิจที่เสี่ยงอันตรายและมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศทั้งสิ้น อาทิเช่น

ในวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2524 เกิดเหตุการณ์ร้ายที่ไม่มีใครคาดคิด เมื่อเครื่องบิน DC9 ของสายการบินการูต้า ประเทศอินโดนีเซีย ได้ถูกกลุ่มผู้ก่อการร้ายจี้บังคับมาลงที่ท่าอากาศยานดอนเมือง เหตุการณ์รุนแรงเกินกว่าที่คิด เมื่อสลัดอากาศได้สังหารตัวประกัน ทำให้เหตุการณ์มีที่ท่าจะรุนแรงขึ้นทุกขณะ หน่วยปฏิบัติการพิเศษจึงได้รับคำสั่งให้เข้าแก้ไขสถานการณ์ทันที ด้วยความมุ่งมั่นและทักษะที่ถูกพัฒนาเป็นอย่างดี ผู้ก่อการร้ายทั้งหมดจึงถูกสังหารภายในเวลาอันรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้กับประธานาธิบดีอินโดนีเซียเป็นอย่างมาก จนถึงกับเอ่ยว่า “3 นาที่ที่ดอนเมืองเป็น 3 นาทีที่มีค่ายิ่งสำหรับคนอินโดนีเซีย” นอกจากนี้แล้วยังมีเหตุการณ์อื่นอีกมากมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในบรรดาระบบพิเศษของทุกเหล่าทัพ หน่วยปฏิบัติการพิเศษ (คอมมานโด) ของกองทัพอากาศมีความเป็นเอกลักษณ์โดดเด่น เนื่องด้วยมีภารกิจต้องจัดเตรียมอาวุธยุทธโศปกรณ์ และใช้กำลังพลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นพิเศษ ทั้งทางสติปัญญาและความแข็งแกร่งของร่างกาย เพื่อปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลทุกรูปแบบ เช่น การปล้นยึดอากาศยาน การลักพาตัว การชิงตัวประกัน การก่อวินาศกรรม และการอารักขานุคคลสำคัญ

ดังนั้น การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จึงต้องอย่างรัดกุม และมีทั้งการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การทดสอบความรู้ปัญญาและสภาพจิตใจที่มั่นคง และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี ข้าราชการที่ผ่านการทดสอบแล้วจะต้องเข้ารับการศึกษานในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ณ ศูนย์การทหารอากาศโยธินเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งตลอดระยะเวลาดังกล่าว ทุกคนจะถูกเชี่ยวชาญทั้งทางด้านสภาพร่างกายและการกดดันสภาวะจิตใจจนถึงขีดสุด รวมทั้งภาคทฤษฎีที่ต้องได้รับการศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งมีผู้สำเร็จการศึกษาเพียง 50 เปอร์เซ็นต์ของผู้สมัครทั้งหมด และเมื่อหลังจากได้บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกรมปฏิบัติการพิเศษแล้ว พวกเขาเหล่านั้นยังจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอีก ทั้งจากหน่วยรบพิเศษต่างเหล่าทัพและต่างประเทศ อาทิเช่น หลักสูตรจู่โจมจากกองทัพบก หลักสูตรส่งทางอากาศ หลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจม (มนุษย์กบ) จากกองทัพเรือ GSG-9 จากเยอรมัน ทหารเสือราชินีจาก ร. 21 รอ. หลักสูตรพลซุ่มยิง กองทัพอากาศ หลักสูตรพลขับ หลักสูตรการปฐมพยาบาล เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ (คอมมานโด) ทุกคนต้องมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องดำรงขีดความสามารถ 3 เรื่องหลัก (ระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้าย พ.ศ. 2553) ดังนี้

1. ขีดความสามารถในการใช้อาวุธและอุปกรณ์พิเศษ ได้แก่ การยิงปืน การใช้ยุทธโศปกรณ์ในหน่วย และวัตถุระเบิดและระเบิดแสวงเครื่อง
 2. ความรู้ความสามารถการปฏิบัติการพิเศษ
 - 2.1 การชิงตัวประกันในอากาศยาน
 - 2.2 การชิงตัวประกันในอาคาร/ สิ่งปลูกสร้าง
 - 2.3 การชิงตัวประกันในรถยนต์/ รถโดยสาร
 - 2.4 การลงเชือกทางคิงจาก ฮ. จำลอง/ หอสูง
 - 2.5 การต่อสู้ป้องกันตัว
 - 2.6 การยิงปืนจากระบบเครื่องฝึกยิงปืนเล็ก (F.A.T.S.)
 - 2.7 การฝึกยิงระบบประชิด (C.Q.B.)
 - 2.8 การถวายการรักษาพระบรมวงศานุวงศ์/ การรักษาบุคคลสำคัญ
 - 2.9 การรักษาความปลอดภัยบนสายการบินพาณิชย์
 - 2.10 การอพยพคนไทยออกจากพื้นที่อันตรายจากเหตุการณ์ไม่สงบ
3. ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ การว่ายน้ำและการออกกำลังกาย/ การทดสอบร่างกายประจำเดือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุพิน พรสมุทธรินทร์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 127 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 28 คน เพื่อทำหน้าที่ในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง จำนวน 6 แห่ง เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบประเมินบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ถึงดีมาก
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ
3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

พัชมน อันโต (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพระดับการปฏิบัติการ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามของข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน แบบสอบถามระดับในการสร้างนวัตกรรมองค์กร

และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ความเที่ยง 0.86, 0.99, 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง (\bar{X}) = 4.10 และ (\bar{X}) = 3.55 ตามลำดับ) ส่วนค่าเฉลี่ยของนวัตกรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X}) = 3.37) 2) อายุและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 3) ระดับศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($C = 0.131$ และ $(+, C)(^2) = 6.635$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ($r = 0.42$) 5) ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.57$)

ชวนณรงค์ ชื้อจันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะ ในด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า การวิจัยมุ่งสังเคราะห์สมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะและตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของสมรรถนะ และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคเดลฟาย รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 26 ราย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนในสถาบันทหารกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาภาครัฐที่เชี่ยวชาญ และคลุกคลีกับวิชาชีพทหารและนักเรียนนายร้อย จำนวน 90 คน ให้ข้อมูลการประเมินสมรรถนะ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะเฉพาะในด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาทหารรวมจำนวนยี่สิบสองสมรรถนะ แปรสลับเฝ้าตัวบ่งชี้ โดยจำแนกได้เป็นกลุ่มสมรรถนะหลักจำนวนหกสมรรถนะหลัก คือ 1) สมรรถนะด้านวิชาการทหารที่รับผิดชอบสอนอบรม 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารเพื่อการศึกษา 3) สมรรถนะด้านสติปัญญา 4) สมรรถนะด้านเจตคติความมุ่งมั่น สรีรภาพในวิชาชีพครู 5) สมรรถนะด้านพฤติกรรมความเป็นครู 6) สมรรถนะด้านอื่น ๆ ส่วนการใช้เทคนิคเดลฟายในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำในสามรอบ โดยรอบแรกผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สอบถามทีละคนจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำคำตอบมาจัดทำเป็นหัวข้อย่อยและสร้างแบบสอบถามในการสอบถามรอบที่สอง เมื่อได้รับตอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่สองครบถ้วนแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแบบสอบถามรอบที่สาม เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบจากที่เคยได้ตอบว่าเห็นด้วยจากคำตอบที่ประมวล

สรุปจากคำมัชฌานและคำพิสัยควอไทล์หรือไม่ พร้อมอธิบายเหตุผลประกอบจากตัวอย่าง การศึกษาดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาในบริบทของการพัฒนา กรอบความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency model) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

เกสร เกิดหล้า (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพร้อมด้านสมรรถนะบุคลากรของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายการพัฒนา และบริหารกำลังคน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบปฏิรูประบบราชการตามนโยบายการพัฒนาและบริหารกำลังคน ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมด้านสมรรถนะของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนา ตนเองให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 250 คน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 32-46 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ 6 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11-15 ปี และมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท การศึกษาความพร้อมด้านสมรรถนะ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการตามนโยบาย การพัฒนาและบริหารกำลังคน พบว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่ มีความพร้อมด้านสมรรถนะอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมด้านสมรรถนะของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความพร้อมสมรรถนะในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่อง ความปลอดภัย ในการทำงานเรื่อง กฎหมายแรงงานและการใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรื่อง ความรู้เบื้องต้นด้านคอมพิวเตอร์และการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

พิชญ์ ทองประหยัด (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ ที่กำลังซ่อมทำ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือที่กำลังซ่อมทำ และศึกษาแนวทางของในการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือที่กำลังซ่อมทำ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกำลังพลที่ประจำในเรือหลวงหาญหึกศตรู จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกต่อประชากรที่ได้ทำการคัดเลือกไว้

ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ที่มาประจำเรือหลวงหาญหึกศัตรุ ส่วนใหญ่เป็นกำลังพลที่มาประจำหลังที่เรือหลวงหาญหึกศัตรุเข้ามาในอู่ซ่อมแล้ว และมีประสบการณ์การทำงานในเรือก่อนที่มาประจำในเรือหลวงหาญหึกศัตรุ ส่วนใหญ่มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานเมื่อเรือซ่อมเสร็จ มีส่วนเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญและความเคยชินหน้าที่ของกำลังพลในช่วงปฏิบัติงานเมื่อเรือ ไม่ได้เข้าอู่ซ่อม หน้าที่ส่วนใหญ่ของแต่ละคนหน้าที่หลัก คือ การดูแลอุปกรณ์เครื่องมือที่ตนรับผิดชอบให้มีความพร้อมใช้ในการออกรักษาการทะเลให้มีประสิทธิภาพเสมอ หน้าที่อื่น ๆ อาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษจากหัวหน้าแผนกและงานทั่ว ๆ ไปที่ให้ไปทำตามแผนก และต้องคอยดูแลตรวจตราให้อุปกรณ์ที่ตนรับผิดชอบพร้อมใช้เสมอ ตารางฝึกอบรมประจำสัปดาห์ยังคงปฏิบัติตามปกติเท่าที่สามารถปฏิบัติได้ การเข้าเวรยามรักษาการณ์ยังคงเดิม กำลังพลส่วนใหญ่สามารถนำความรู้มาใช้ปฏิบัติงานได้ดีตามที่ตนได้รับมอบหมายในหน้าที่ของตนเองและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีความพร้อมที่จะปฏิบัติราชการ 80% ความรู้ที่ต้องการส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ความรู้ของอุปกรณ์ที่มาติดตั้งใหม่ งานด้านเอกสารที่ต้องส่งหน่วยต้นสังกัด เป็นต้น ปัญหาในเรื่องทักษะในการปฏิบัติงานมีบ้าง ในเรื่องการติดขัดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปกรณ์ที่ตนรับผิดชอบยังอยู่การซ่อมทำให้ขาดทักษะในการทำงาน ดังนั้น กำลังพลส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มทักษะของตนเองและการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ที่ตนยังไม่มีความรู้เพียงพอ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

อุเทน บัวทิม (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของโรงเรียนสื่อสารกรมสื่อสารทหารเรือในการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสื่อสารในเรื่องสมรรถนะองค์การ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านการเงินงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งวิธีการและการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสื่อสารจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นข้าราชการทหารเรือชั้นสัญญาบัตรในสังกัดโรงเรียนสื่อสารกรมสื่อสารทหาร

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของโรงเรียนสื่อสารในการประกันคุณภาพศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง แยกพิจารณาเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างมีความเหมาะสมกับนโยบายระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างดี แต่บางโครงสร้างในมาตรฐานองค์ประกอบยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานนั้น ๆ กล่าวคือ ต้องปรับปรุงให้บุคลากรที่รับผิดชอบองค์ประกอบนั้น

ต้องเหมาะสมกับงานประจำมากที่สุด ด้านบุคลากร ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างถ่องแท้และชัดเจน ส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ แต่การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 นั้น บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความสนใจใฝ่รู้ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ด้านวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน สามารถรองรับเฉพาะขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนเท่านั้น การพัฒนาทักษะวิชาชีพต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง ด้านการเงินและงบประมาณ โรงเรียนสื่อสารไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา ต้องใช้งบบริหารปกติของโรงเรียนมาดำเนินการ ด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนสื่อสาร มีความพร้อมและเอื้ออำนวยกับการเรียนการสอนของนักเรียนจำและนักเรียนหลักสูตรต่าง ๆ อย่างดีขีง

สมบุญ บวรอุดมศักดิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษา เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งพิมพ์ในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมดรวม 2,172 คน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.25 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 59.25 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.00 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 37.00 ประสบการณ์ในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 44.25 ประกอบธุรกิจประเภทโรงพิมพ์ ร้อยละ 52.25 มีจำนวนพนักงานในองค์กรอยู่ประมาณ 101-500 คน ร้อยละ 60.50 มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องการให้คำปรึกษาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและการบริหารหน่วยงานให้คำแนะนำในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดและความคาดหวังต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสามารถโดยเน้นเรื่องความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ส่วนอื่น ๆ มีความสามารถในการสื่อสารด้วยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร ได้ดี มีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กว้างไกล ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้พบว่า เพศ อายุ

คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ประสบการณ์ในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ประเภท การประกอบการธุรกิจและจำนวนพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทและ สมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจริญ ชลาชัย (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พึงประสงค์ของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนวทาง ในการพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พึงประสงค์ของประชาชน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านสมรรถนะของ สจ. อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สมรรถนะที่พึงปรารถนา ซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน พบว่า 1) ด้านความสามารถตระหนักรู้ตนเอง พบว่า สมรรถนะของ สจ. ที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ สมรรถนะ ของ สจ. อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งมีตระหนักรู้ตนเองเป็นอันดับแรก และสมรรถนะ ด้านความมั่นใจ เป็นอันดับสุดท้าย 2) ด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง พบว่า สมรรถนะ ของ สจ. ที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ สมรรถนะของ สจ. อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งมีสมรรถนะด้านความโปร่งใสเป็นอันดับแรก และสมรรถนะด้านริเริ่ม เป็นอันดับสุดท้าย 3) ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม พบว่า สมรรถนะของ สจ. ที่พึงประสงค์ ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ สมรรถนะของ สจ. อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งมีสมรรถนะความตระหนักรู้ด้านองค์การเป็นระดับแรกและสมรรถนะการเข้าใจผู้อื่นเป็นลำดับ สุดท้าย และการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ สจ. ที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ต้องการให้ สจ. มีลักษณะ 1) พูดยจริงทำจริง 2) ต้องตั้งใจทำตามหน้าที่ 3) ต้องซื่อสัตย์ รักษาคุณธรรม 4) ต้องช่วยเหลือประชาชนเวลาที่เกิดปัญหา 5) ต้องยอมรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชน

สุรวุฒิ ัญญณัฐลักษณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์การ โดยเน้นการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสมรรถนะหลักสมรรถนะในงาน วิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน ประสิทธิภาพขององค์การ ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ผ่านข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารตำรา บทความวิชาการและกึ่งวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์สมมติฐานจากค่าที (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression) โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ทำสมรรถนะหลักสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำแนกได้ยี่สิบสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงานสามสมรรถนะ 2) ความแตกต่างของสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อน การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะหลักสามสมรรถนะและสมรรถนะในงานทุกสมรรถนะในกลุ่มงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็จริงต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ส่วนภายหลังการพัฒนาสมรรถนะหลัก เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่าระดับความคาดหวัง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 3) ความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่เป็จริงภายหลังการพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนพัฒนามีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประสิทธิภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านสูงขึ้น 4) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานภายหลังการพัฒนา รวมทุกด้านและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร 5) ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

รัชฎา ณ น่าน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบันของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่สังกัดการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน จำนวน 879 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน มีจำนวน 68 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำนวน 17 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 15 ข้อ ด้านความสามารถ จำนวน 15 ข้อ และคุณสมบัติด้านอื่น

จำนวน 21 ข้อ ทั้งนี้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะหลักด้านความรู้ที่ต้องมีมากที่สุด คือ ทักษะการบริหารงบประมาณ สมรรถนะด้านความสามารถที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ 2) สมรรถนะที่มีในปัจจุบันของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่า ในปัจจุบันปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก คือ สมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการติดต่อประสานงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สมรรถนะที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น และสมรรถนะด้านความสามารถ คือ ความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเอง

จุฬารัตน์ คำวงศ์ปิ่น (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิธีการและเทคนิคที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1,374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลงานวิจัยพบว่า 1) วิธีการและเทคนิคสำหรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลักให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ การพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม ตามลำดับ 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความรู้ด้านแรงงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกการให้บริการ ด้านจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการคิดเชิงระบบของข้าราชการให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ การให้การพัฒนา การศึกษา และการฝึกอบรม

ภาณุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด

กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน คือ ข้าราชการตำรวจชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจหญิง ส่วนด้านอายุ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี ส่วนที่มีระดับชั้นยศระดับดาบตำรวจมีระยะเวลาที่ปฏิบัติในหน่วยงานน้อยกว่า 10 ปี โดยมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 12,000 บาท ในสัดส่วนที่มากที่สุด ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการได้รับการยกย่องนับถือมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ

เสกสิทธิ์ ดวงคำ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สุขภาพภาคประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศที่ผลต่อการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด 187 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างได้ 66 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูป Spss โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดมัธยฐาน การประมาณช่วงเชื่อมั่น การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน และข้อมูลเชิงคุณภาพนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศที่ผลต่อการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนมีนัยสำคัญทางสถิติสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนได้ ร้อยละ 13.80 ($R^2 = 0.138$, $p\text{-value} = 0.002$) ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 13.51$, $SD = 0.53$, 95% $CI = 3.38\text{-}3.64$) ระดับการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.28$, $SD = 0.38$, 95% $CI = 2.18\text{-}2.38$) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านสุขภาพงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดองค์ความรู้ และแหล่งข้อมูลด้านสุขภาพ และการไม่เห็นความสำคัญของผู้บริหาร ข้อเสนอแนะควรจัดให้มีบุคลากรทางด้านสุขภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มเติมในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่มีบุคลากรทางด้านสุขภาพเพื่อสนับสนุนงบประมาณและประสานงานกับหน่วยงานกับหน่วยงานด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น

มัลลิกา ชมสุวรรณ (2552) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อสมรรถนะข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ 2) เพื่อนำแนวคิดและทัศนคติในเรื่องสมรรถนะมาปรับปรุงพัฒนาบุคลากรกรมการเงินทหารเรือ

ให้มีความเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ของกรมการเงินทหารเรือ การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ ใช้กรอบแนวคิด 3 มุมมอง KSA ดังต่อไปนี้ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ จำนวน 220 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยวิธีของ LSD (Fisher-Least-Significant difference)

จากการวิจัยพบว่า

1. ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่คาดหวังว่าจะมีของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือเพื่อเป็นปัจจัยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

2. ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือมีทักษะต่อองค์การที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่คาดหวังว่าจะมีแตกต่างกัน ทักษะต่อองค์การ ซึ่ง ได้แก่ วิสัยทัศน์ นโยบาย การบริหาร โครงสร้างองค์การ การปกครองบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์การ นโยบายการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือในภาพรวมสูงตามไปด้วย

3. ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือที่มีความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่คาดหวังว่าจะมีแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4. จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่มีอยู่จริงและสมรรถนะที่คาดหวังว่าจะมีของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูงและสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่จริงในด้านความรู้และในด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถนะที่คาดหวังว่าจะมีในด้านความรู้ ด้านทักษะ และในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีสมรรถนะของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องความรู้ในด้านกฎหมาย

อนันต์ ประสงค์ใจ (2552) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของตำรวจชุมชนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ในด้านสมรรถนะของตำรวจชุมชน

สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการมีอุดมการณ์และความประพฤติ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีภาวะผู้นำ การมีปฏิภาณไหวพริบ การมีความรู้ความสามารถเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและสมรรถนะรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการมีอุดมการณ์และความประพฤติ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีภาวะผู้นำ การมีปฏิภาณไหวพริบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่สมรรถนะด้านการมีความรู้ความสามารถและความสามารถพิเศษมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้าน มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านมีจิตมุ่งบริการ ด้านมีจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมและด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการในการฝึกอบรมตามแนวคิดการสร้างสรรคด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ 2) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการสร้างสรรคด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ 3) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการสร้างสรรคด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการเสริมสร้าง

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ และ 4) ศึกษาปัจจัย
เงื่อนไข และปัญหาที่เกิดจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการสร้างสรรคด้วยปัญญาและ
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงาน
กำลังพลกองทัพอากาศ เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาและการวิจัยแบบกึ่งทดลองในกำลังพลกองทัพอากาศ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาขีดสมรรถนะข้าราชการสายงานกำลังพล
ด้วยการฝึกอบรมในสมรรถนะ 3 ด้าน คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านทักษะ
การสื่อสารถ่ายทอด ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา 2) รูปแบบการฝึกอบรม “N-GRADE with
ITALIC Model” มี 5 ขั้นตอน คือ 1.1) วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ 1.2) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
1.3) แหล่งทรัพยากร 1.4) ตัดสินใจเลือก และ 1.5) ประเมินผล 3) ผลการฝึกอบรมรูปแบบใหม่
ที่สร้างขึ้นสามารถเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทั้ง 3 สมรรถนะ โดยพบว่า
คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะกลุ่มทดลองหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมี
นัยสำคัญที่ 0.01 และคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะหลังการฝึกอบรม 3 เดือนของกลุ่มทดลองสูงกว่า
กลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 รวมถึงพบว่า มีความคงอยู่ของสมรรถนะในกลุ่มทดลอง
หลังการฝึกอบรม 3 เดือน และ 4) ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการฝึกอบรม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร
ผู้นำ และรูปแบบการเรียนรู้เงื่อนไขในการฝึกอบรม ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมและผู้เรียน ปัญหา
ที่เกิดจากการใช้รูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ จำนวนแบบสอบถามมีมาก ระยะเวลาฝึกอบรมนาน
และการต่อยอดความรู้

นพรัตน์ พงศ์ฐากร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด การวิจัยเรื่องนี้
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นบรรยากาศในองค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
องค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด 3 อันดับ คือ ความอบอุ่น มาตรฐานงาน
และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน
ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านความเสี่ยงของงาน
พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ด้านความอบอุ่น พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ด้านการสนับสนุนพนักงานที่มีเพศและสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ด้านมาตรฐานงานพนักงานที่มีเพศและ รายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานมีสายงานปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

วันเพ็ญ นิลนารด (2554) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในด้านสมรรถนะหลักของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ตามระดับของสมรรถนะดังนี้ 1) มิติการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) มิติจิตสำนึกด้านการให้บริการ 3) มิตินุชกรรมและจริยธรรม 4) มิติการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) มิติการทำงานเป็นทีม 6) มิตินความรู้ด้านแรงงาน 7) มิติกภาวะผู้นำและ 8) มิตินความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสมรรถนะหลักมิติด้านคุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานมากกว่ามิติด้านผลงาน และสมรรถนะหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมมีสหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.001

สนั่น สันหลี (2555) ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 200 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance: One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ส่วนใหญ่แสดง สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ในด้านการแสวงหาข้อเท็จจริงมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสืบสวน และการสอบสวนคดีพิเศษ ตามลำดับ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณผลงาน

และด้านความทันเวลา ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้จึงเสนอว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรนำเครื่องมือพิเศษและอำนาจพิเศษตามกฎหมายมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความยากง่ายของคดีแต่ละประเภท และนำสมรรถนะตามตำแหน่งงานมาใช้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ศิริณัฐ รุ่งหิรัญ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.85 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี แรงจูงใจการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามลำดับ คือ ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงานด้านความสำเร็จและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.5 ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.5 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสรับผิดชอบงานและการตัดสินใจปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศศิธร จิมากรณ์ (2555) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม 3) อิทธิพลสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม จากประชากรที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 84 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการศึกษาด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตสำนึกด้านการให้บริการ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความทันเวลา เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม ได้ร้อยละ 67.9 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกด้านการให้บริการ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนตัวแปรคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สาธิต ศิริมงคล (2556) ศึกษาตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของทหารพลร่ม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบก และเพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่ม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ การทบทวนวรรณกรรม การประมวลข้อมูลจากเอกสารจากแหล่งผู้ผลิตและผู้ใช้นุเคราะห์ด้านการกระโดดร่มของข้าราชการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และผู้บริหารองค์กร ในการสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจสอบถาม ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 384 คน ประเมินผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะได้ปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของทหารพลร่ม เช่น จำนวนครูฝึก โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความสามารถและชำนาญของครูฝึก ระยะเวลาในการฝึกอบรม งบประมาณสำหรับใช้ฝึกอบรม ปัจจัยต่าง ๆ นี้ คือ สิ่งที่ต้องคำนึงนำมาพิจารณา เพราะมีผลต่อสมรรถนะของทหารพลร่มโดยรวม ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่ม “ร่วมเอราวัณ” มีองค์ประกอบ

5 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาสมรรถนะ การจัดการความรู้ หวังว่าคงเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก
และความมั่นคงของประเทศชาติในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ จากกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ จากกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน จำนวน 93 คน ซึ่งถูกเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พัน. 1 เจ้าหน้าที่คอมมานโด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ โดยสอบถามถึง อายุ ชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ที่มาของความรู้ด้านการปฏิบัติการพิเศษ การอบรม เพิ่มเติมจากหน่วยงานอื่น ๆ (ไม่รวมการศึกษาจากสถาบันโดยตรง)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีค่าระหว่าง 1-5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีช่วงความกว้าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการประเมินค่าสมรรถนะ คือ

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับสมรรถนะ
4.21-5.00	มีระดับสมรรถนะสูงสุด
3.41-4.20	มีระดับสมรรถนะสูง
2.61-3.40	มีระดับสมรรถนะปานกลาง
1.81-2.60	มีระดับสมรรถนะต่ำ
1.00-1.80	มีระดับสมรรถนะต่ำสุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีค่าระหว่าง 1-5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีช่วงความกว้าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการประเมินค่า คือ

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับระดับแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์
4.21-5.00	มีระดับแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์มากที่สุด
3.41-4.20	มีระดับแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์มาก
2.61-3.40	มีระดับแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์ปานกลาง
1.81-2.60	มีระดับแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์น้อย
1.00-1.80	มีระดับแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะคำถาม

แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีค่าระหว่าง 1-5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น

5 ระดับ แต่ละระดับมีช่วงความกว้าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการประเมินค่า คือ

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับระดับบรรยากาศองค์กร
4.21-5.00	มีระดับบรรยากาศองค์กรดีมากที่สุด
3.41-4.20	มีระดับบรรยากาศองค์กรดีมาก

2.61-3.40	มีระดับบรรยากาสองครั้งคี่ปานกลาง
1.81-2.60	มีระดับบรรยากาสองครั้งคี่น้อย
1.00-1.80	มีระดับบรรยากาสองครั้งคี่น้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความตรง (Validity) ซึ่งผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา เพื่อหาค่า IOC หรือค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence)

มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์หลังจากนั้นนำคะแนนของ

ผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องฯ โดยใช้สูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977, pp. 49-60)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องฯ ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา

ดังนี้

ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามนั้นไว้ใช้ได้

ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ทำการวิจัย จำนวน 30 นาย เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือแล้วนำไปหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Cronbach's alpha หรือค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ถ้าได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

มากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป แต่หากพบข้อที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจาก

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร บทความและแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ทำหนังสือขออนุมัติการทำวิจัยและเก็บข้อมูลถึงผู้บังคับบัญชา กองทัพอากาศ
 - 2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายถึงข้อสงสัยและวิธีการตอบแบบสอบถาม
 - 2.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ชั้นยศปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน ด้านปฏิบัติการพิเศษ การศึกษาสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการใช้ Pearson product moment correlation และ Multiple regression analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ค่าตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle et al., 1998, p. 118)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30-0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อระดับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	7	7.53
20-29 ปี	34	36.56
30-39 ปี	19	20.43
40-49 ปี	23	24.73
50-60 ปี	10	10.75
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.56 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 23 คน

คิดเป็นร้อยละ 24.73 และจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.53

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามชั้นยศ

ระดับชั้นยศ สัญญาบัตร/ ประทวน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นาวาอากาศเอก (พิเศษ)	1	1.08
นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก	3	3.23
เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	30	32.26
พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	32	34.40
จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	27	29.03
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 4 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.41 รองลงมา คือ ระดับเรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และน้อยที่สุด คือ ระดับยศ นาวาอากาศเอก (พิเศษ) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	9.68
1-5 ปี	33	35.48
6-10 ปี	13	13.98
11-15 ปี	11	11.83
มากกว่า 15 ปี	27	29.03
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 5 ประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 รองลงมา คือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.04 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.98 และ

11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.68

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	23	24.73
อนุปริญญา	36	38.71
ปริญญาตรี	27	29.03
ปริญญาโท	7	7.53
ปริญญาเอก	0	0
อื่น ๆ โป้ดระบุนุ.....	0	0
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 6 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 และปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.53

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ จำแนกตามแหล่งข้อมูลความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แหล่งที่มาของความรู้และประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศึกษาจากศูนย์การทหารอากาศโยธิน	93	100.00
ศึกษาจากต่างประเทศ	8	8.60
ศึกษาจากเอกสารตำราและสอบถามผู้รู้	7	7.52

จากตารางที่ 7 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่ศึกษาจากศูนย์การทหารอากาศโยธิน จำนวน 93 คน ร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ ศึกษาจากต่างประเทศ จำนวน 8 คน ร้อยละ 8.60 และศึกษาจากเอกสารตำราและสอบถามผู้รู้ จำนวน 7 คน ร้อยละ 7.52

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกตามข้อมูลการได้รับการอบรมเพิ่มเติมด้านปฏิบัติการพิเศษจากหน่วยงานอื่น ๆ (ไม่รวมการศึกษาจากสถาบันโดยตรง)

การเข้ารับการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพิเศษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	77	82.80
ไม่เคย	16	17.20
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

ตอนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

ด้านความเป็นผู้นำ และกล้าตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรเป็นผู้มีความสามารถ ในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจได้	29 (31.18)	48 (57.61)	15 (16.13)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.13	0.71	สูง	2
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรเป็นผู้มีความเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด	32 (34.41)	46 (49.46)	14 (15.05)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.17	0.72	สูง	1
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรเป็นผู้ที่สามารถวางแผน/ สั่งการให้ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี	22 (23.66)	53 (56.99)	15 (16.13)	1 (1.08)	2 (2.15)	3.99	0.80	สูง	3
ภาพรวม						4.09	0.67	สูง	

จากตารางที่ 9 พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ มีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจได้ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.71$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่สามารถวางแผน/สั่งการให้ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ด้านความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

ด้านความพร้อมของร่างกาย และจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง	29 (31.18)	47 (50.54)	14 (15.05)	1 (1.08)	2 (2.15)	4.08	0.83	สูง	4
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	31 (33.34)	47 (50.54)	14 (15.04)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.16	0.71	สูง	1
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรผ่านการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	28 (30.11)	52 (55.91)	11 (11.83)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.14	0.70	สูง	2
4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความอดทนสามารถปฏิบัติงานในสภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี	24 (25.81)	58 (62.37)	10 (10.75)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.13	0.63	สูง	3
5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความอดทนและอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	21 (22.58)	51 (54.84)	19 (20.43)	2 (2.15)	0 (0.00)	3.98	0.72	สูง	5
ภาพรวม						4.09	0.60	สูง	

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความพร้อมของร่างกายและจิตใจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่ออันดับที่ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควเป็นผู้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.71$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควผ่านการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.70$) อันดับต่อมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควเป็นผู้ที่มีความอดทน สามารถปฏิบัติงานในสภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.63$) อันดับต่อมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.83$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความอดทนและอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98, SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของสมรรถนะด้านการประเมินผลสภาพทางจิตของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ด้านการประเมินผลสภาพทางจิต	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควผ่านการทดสอบสภาพทางจิต โดยแพทย์ตามมาตรฐานของสถาบันเวชศาสตร์การบิน	17 (18.28)	54 (58.06)	14 (15.05)	8 (8.60)	0 (0.00)	3.86	0.82	สูง	3
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งเร้าได้เป็นอย่างดี	15 (16.13)	62 (66.67)	12 (12.90)	4 (4.30)	0 (0.00)	3.95	0.68	สูง	2
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้ายได้เป็นอย่างดี	23 (24.73)	53 (56.99)	17 (18.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.66	สูง	1
ภาพรวม						3.96	0.66	สูง	

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลสภาพทางจิตของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.66$) และพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้ายได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.66$) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งเร้าได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.68$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควผ่านการทดสอบสภาพทางจิต โดยแพทย์ตามมาตรฐานของสถาบันเวชศาสตร์การบิน ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของสมรรถนะ ด้านความสามารถในการยิงปืนของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ด้านความสามารถในการยิงปืน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการใช้อาวุธ ปืนทุกชนิด	30 (32.26)	55 (59.14)	7 (7.52)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.23	0.63	สูงสุด	1
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการใช้ อาวุธปืนประจำกาย/ ประจำหน่วย ทุกชนิดได้อย่างแม่นยำ	28 (30.11)	52 (55.91)	12 (12.90)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.15	0.67	สูง	2
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีการใช้อาวุธปืนประจำกาย/ ประจำหน่วยอย่างสม่ำเสมอ	21 (22.58)	55 (59.14)	17 (18.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.64	สูง	3
ภาพรวม						4.14	0.58	สูง	

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการยิงปืนของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนทุกชนิด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนประจำกาย/ ประจำหน่วยทุกชนิดได้อย่างแม่นยำ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.67$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีการใช้อาวุธปืนประจำกาย/ ประจำหน่วยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของสมรรถนะ ด้านความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ด้านความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อาวุธประจำกายได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด	21 (22.58)	56 (60.22)	14 (15.05)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.03	0.68	สูง	4
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารที่มีใช้ในหน่วยได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด	25 (26.88)	56 (60.22)	10 (10.75)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.12	0.67	สูง	2
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้วัตถุระเบิด/ ระเบิดแสวงเครื่องได้เป็นอย่างดี	23 (24.73)	56 (60.22)	12 (12.90)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.08	0.68	สูง	3
4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความรู้ความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	31 (33.34)	48 (51.61)	12 (12.90)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.16	0.73	สูง	1
5. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถดูแลรักษาแก้ไขปัญหเกี่ยวกับอาวุธยุทธโปกรณ์ได้เป็นอย่างดี	25 (26.88)	45 (48.39)	17 (18.28)	6 (6.45)	0 (0.00)	3.96	0.85	สูง	5
ภาพรวม						4.07	0.60	สูง	

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความรู้ความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารที่มีใช้ในหน่วยได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.67$) อันดับ 3 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้วัตถุระเบิด/ ระเบิดแสวงเครื่องได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.68$) อันดับ 4 คือ

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อาวุธประจำกายได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.68$) และอันดับที่ 5 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถดูแลรักษาแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับอาวุธยุทธโปกรณ์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของสมรรถนะ ด้านความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ด้านความสามารถในการต่อสู้ ป้องกันตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการต่อสู้ ด้วยมือเปล่า เช่น มวยไทย อากิ โด ยูโด เป็นต้น	22	55	13	3	0	4.03	0.71	สูง	1
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการต่อสู้ ด้วยอาวุธ เช่น มีด ดาบ	18	49	21	5	0	3.88	0.79	สูง	3
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรฝึกในการต่อสู้ทั้งมือเปล่า และอาวุธอย่างสม่ำเสมอ	20	53	14	5	1	3.96	0.76	สูง	2
ภาพรวม						3.94	0.70	สูง	

จากตารางที่ 14 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ด้วยมือเปล่า เช่น มวยไทย อากิโด ยูโด เป็นต้น ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกในการต่อสู้ทั้งมือเปล่าและอาวุธอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.76$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ด้วยอาวุธ เช่น มีด ดาบ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของสมรรถนะ ด้านความสามารถในการยิงระบบประชิดตัวของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ด้านความสามารถในการยิง ระบบประชิดตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการใช้ อาวุธปืนในพื้นที่จำกัด	22 (23.66)	55 (59.14)	15 (16.13)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.05	0.66	สูง	3
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการใช้ อาวุธปืนอย่างแม่นยำในพื้นที่ จำกัด	21 (22.58)	58 (62.36)	13 (13.98)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.06	0.63	สูง	2
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนใน พื้นที่จำกัดอย่างสม่ำเสมอ	23 (24.73)	58 (62.36)	11 (11.83)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.11	0.63	สูง	1
ภาพรวม						4.08	0.61	สูง	

จากตารางที่ 15 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการยิงระบบประชิดตัวของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในพื้นที่จำกัดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนอย่างแม่นยำในพื้นที่จำกัด ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.63$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในพื้นที่จำกัด ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของสมรรถนะ ด้านความสามารถในการชิงตัวประกันของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ด้านความสามารถในการชิงตัวประกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายได้อย่างปลอดภัย	25 (26.88)	57 (61.29)	10 (10.75)	1 (1.08)	0 (0.00)	4.13	0.63	สูง	1
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน อย่างหลากหลาย	19 (20.43)	62 (66.67)	9 (9.68)	3 (3.23)	0 (0.00)	4.03	0.65	สูง	3
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายอย่างสม่ำเสมอ	24(25.8 1)	56 (60.22)	10 (10.75)	3 (3.23)	0 (0.00)	4.08	0.69	สูง	2
ภาพรวม						4.09	0.59	สูง	

จากตารางที่ 16 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการชิงตัวประกันของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.69$) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 สรุปสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ จำแนกรายด้านและภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ	4.10	0.67	สูง	2
2. ด้านความพร้อมของร่างกายและจิตใจ	4.10	0.60	สูง	3
3. ด้านการประเมินผลสภาพทางจิต	3.96	0.66	สูง	7
4. ความสามารถในการยิงปืน	4.14	0.58	สูง	1
5. ความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์	4.07	0.60	สูง	6
6. ความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว	3.94	0.70	สูง	8
7. ความสามารถในการยิงระบบประชิดตัว	4.08	0.61	สูง	5
8. ความสามารถในการชิงตัวประกัน	4.09	0.59	สูง	4
รวม	4.06	0.46	สูง	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 8 ด้าน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ความสามารถในการยิงปืน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.67$) อันดับ 3 คือ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.60$) อันดับ 4 คือ ความสามารถในการชิงตัวประกัน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.59$) อันดับ 5 คือ ความสามารถในการยิงระบบประชิด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.61$) อันดับ 6 คือ ความสามารถในการใช้อาวุธประจำกายได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.60$) อันดับ 7 คือ การประเมินผลสภาพทางจิต ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.66$) และอันดับที่ 8 คือ ความสามารถต่อสู้ป้องกันตัว ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและลำดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปรความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยยึดถือเกียรติของทหารเป็นที่ตั้ง	34 (36.56)	46 (49.46)	11 (11.83)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.20	0.74	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ เพื่อต้องการความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์การก่อการร้าย	38 (40.86)	40 (43.01)	13 (13.98)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.23	0.77	มากที่สุด	1
3. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของภารกิจ	24 (25.81)	61 (65.59)	6 (6.45)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.15	0.62	มาก	4
4. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะตั้งเป้าหมายไว้สูงสุด คือ ภารกิจประสบความสำเร็จ โดยปราศจากความสูญเสียหรือสูญเสียน้อยที่สุด	26 (27.96)	53 (56.99)	12 (12.90)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.11	0.70	มาก	6
5. ท่านรับผิดชอบในภารกิจที่หน่วยมอบหมายให้ดีที่สุด จนกว่าภารกิจจะสำเร็จ	29 (31.18)	57 (61.29)	5 (5.38)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.22	0.64	มากที่สุด	2
6. ท่านเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความยากลำบากและความเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ภารกิจสำเร็จ	26 (27.96)	58 (62.37)	6 (6.45)	2 (2.15)	1 (1.08)	4.14	0.72	มาก	5
7. ท่านจะประเมินศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อมอบหมายภารกิจให้ตรงกับความสามารถเสมอ	19 (20.43)	62 (66.67)	9 (9.68)	2 (2.15)	1 (1.08)	4.03	0.70	มาก	8
8. ท่านยินดีเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อปฏิบัติภารกิจให้แก่หน่วยปฏิบัติการพิเศษ	25 (26.88)	54 (58.06)	10 (10.75)	2 (2.15)	2 (2.15)	4.05	0.81	มาก	7
	ภาพรวม					4.14	0.60	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ เพื่อต้องการความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์การก่อการร้าย ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.77$) อันดับที่ 2 คือ ความรับผิดชอบในภารกิจที่หน่วยมอบหมายให้ดีที่สุดจนกว่าภารกิจจะสำเร็จ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.64$) อันดับที่ 3 คือ การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยยึดถือเกียรติของทหารเป็นที่ตั้ง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.74$) อันดับที่ 4 คือ ในการปฏิบัติงานจะวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของภารกิจ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.62$) อันดับที่ 5 คือ การเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความยากลำบากและความเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ภารกิจสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.72$) อันดับที่ 7 คือ การยินดีเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อปฏิบัติการให้แก่อนุรักษ์ปฏิบัติการพิเศษ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.81$) และอันดับที่ 8 คือ จะประเมินศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อมอบหมายภารกิจให้ตรงกับความสามารถเสมอ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและลำดับของบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ	26 (27.96)	48 (51.61)	14 (15.05)	5 (5.38)	0 (0.00)	4.02	0.81	ดีมาก	3
2. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษมีขวัญและกำลังใจที่ดี	24 (25.81)	49 (52.69)	15 (16.13)	5 (5.38)	0 (0.00)	4.00	0.80	ดีมาก	4
3. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสามัคคีและความร่วมมืออันดีในการปฏิบัติการ	25 (26.88)	55 (59.14)	11 (11.83)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.11	0.68	ดีมาก	1
4. ภารกิจที่ท่านและผู้ร่วมงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	26 (27.96)	51 (54.84)	11 (11.83)	5 (5.38)	0 (0.00)	4.05	0.79	ดีมาก	2
5. การปฏิบัติการของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	15 (16.13)	54 (58.06)	17 (18.28)	7 (7.53)	0 (0.00)	3.83	0.79	ดีมาก	7

ตารางที่ 19 (ต่อ)

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน เน้นผลผลิตของงานที่มี ประสิทธิภาพ	15 (16.13)	56 (6.22)	16 (17.20)	6 (6.45)	0 (0.00)	3.86	0.76	ดีมาก	6
7. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจ ในการปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานนี้	14 (15.05)	59(63. 44)	18 (19.35)	2 (2.15)	0 (0.00)	3.91	0.65	ดีมาก	5
8. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติภารกิจ	12 (12.90)	56 (60.22)	17 (18.28)	3 (3.23)	5 (5.38)	3.72	0.93	ดีมาก	10
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาส ในการแสดงความคิดเห็นและ โต้แย้ง เมื่อไม่เห็นด้วย	13 (13.98)	56 (60.22)	15 (16.13)	4 (4.30)	5 (5.38)	3.73	0.95	ดีมาก	9
10. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	16 (17.20)	57 (61.29)	11 (11.83)	2 (2.15)	7 (7.53)	3.78	1.01	ดีมาก	8
	ภาพรวม					3.90	0.67	ดีมาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า บรรยากาศในองค์กรของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.67$) แล้ว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ การที่ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีและความร่วมมืออันดีในการปฏิบัติภารกิจ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.68$) อันดับที่ 2 คือ ภารกิจที่ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ร่วมงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.79$) อันดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.81$) อันดับที่ 4 คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษมีขวัญและกำลังใจที่ดี ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.80$) อันดับที่ 5 คือ ความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.65$) อันดับที่ 6 คือ การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานเน้นผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.76$) อันดับที่ 7 คือ การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.79$) อันดับที่ 8 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 1.00$) อันดับที่ 9 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.95$) ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.93$) และอันดับที่ 10 คือ

ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติการกิจ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อระดับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีผลต่อระดับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

การทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม และทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Multicollinearity) วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) บรรยากาศองค์การ (B) และสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com)

ตัวแปร	J	B	Com
J	1.000	0.651**	0.726**
B		1.000	0.613**
Com			1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) บรรยากาศองค์การ (B) เป็นตัวพยากรณ์ สมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.613 ถึง 0.726 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) มีความสัมพันธ์มากเป็นอันดับ 1 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.726$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r = 0.651$)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้หลักแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) บรรยากาศองค์กร (B) เป็นตัวพยากรณ์ สมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 21 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	Beta	B	SE _b
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J)	0.567**	0.436	0.071
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (B)	0.244**	0.168	0.063

$a = 1.599, R = 0.749, R^2 = 0.561, SE_{est} = 0.31015, F = 57.596^{**}$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (B) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) มีค่าเท่ากับ 0.567, 0.244 ตามลำดับ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (B) ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (J) และบรรยากาศองค์กร (B) เท่ากับ 0.749 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.561 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์สมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig of F < 0.05) ได้ร้อยละ 56.1 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.13015

สมการพยากรณ์สมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ (Com) เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.567(Z1) + 0.244 (Z2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.599 + 0.436 (J) + 0.168 (B)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าประโยชน์ที่จะได้รับ คือ จะทำให้ทราบถึงสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศในปัจจุบัน รวมทั้งทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการกองทัพอากาศ ทั้งนี้ นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนที่รับผิดชอบงานปฏิบัติการพิเศษตามอัตรากองทัพอากาศ พ.ศ. 2552 ในระดับกองทัพบ

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของบุคลากรด้านปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอายุของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี รองลงมา อายุระหว่าง 40-49 และอายุระหว่าง 30-39 ปี

1.2 ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก ร้อยละ 34.41 อันดับ 2 คือ ระดับเรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ร้อยละ 32.30 อันดับ 3 คือ ระดับจ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ร้อยละ 29.03 อันดับ 4 คือ ระดับนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก ร้อยละ 3.25 และอันดับ 5 คือ นาวาอากาศเอกพิเศษ ร้อยละ 1.08 ตามลำดับ

1.3 ประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 35.48 อันดับ 2 คือ มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 29.04 อันดับ 3 คือ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 13.98 อันดับ 4 คือ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 11.83 และอันดับ 5 คือ น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 9.68 ตามลำดับ

1.4 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 38.71 อันดับ 2 คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 29.03 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 24.73 และปริญญาโท ร้อยละ 7.53 ตามลำดับ

1.5 ที่มาของความรู้และประสบการณ์ด้านปฏิบัติการพิเศษของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาจากศูนย์การทหารอากาศโยธิน ร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ ศึกษาจากต่างประเทศ ร้อยละ 8.60 และน้อยที่สุด คือ ศึกษาจากเอกสารตำราและสอบถามผู้รู้ ร้อยละ 7.52 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศทั้งหมด ศึกษาจากศูนย์การทหารอากาศโยธิน

1.6 การได้รับการอบรมเพิ่มเติมด้านการปฏิบัติการพิเศษจากหน่วยงานอื่น ๆ (ไม่รวมการศึกษาจากสถาบันโดยตรง) พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 82.80 และรองลงมา ที่ไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 8 ด้าน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ความสามารถในการยิงปืน อันดับที่ 2 คือ ความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ อันดับที่ 3 คือ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ อันดับที่ 4 คือ ความสามารถในการชิงตัวประกัน อันดับที่ 5 คือ ความสามารถในการยิงระบบประชิด อันดับที่ 6 คือ ความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์ อันดับที่ 7 คือ การประเมินผลทางสภาพจิต และอันดับที่ 8 คือ ความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความเด็ดเดี่ยวตัดสินใจรวดเร็ว รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำในปฏิบัติการกิจได้ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่สามารถวางแผนสั่งการให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่น ๆ เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามลำดับ

2.2 ด้านความพร้อมของร่างกายและจิตใจ โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรผ่านการทดสอบ

ร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่มีความอดทนสามารถปฏิบัติงานในสภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความอดทนและอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

2.3 ด้านการประเมินผลสภาพทางจิต โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้ายเป็นอย่างดีและในระดับมาก คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งเร้าได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรผ่านการทดสอบสภาพทางจิตใจ โดยแพทย์ตามมาตรฐานของสถาบันเวชศาสตร์การบิน ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการยิงปืน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนทุกชนิด รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนประจำกายประจำหน่วยทุกชนิดได้อย่างแม่นยำ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกการใช้อาวุธประจำการ/ ประจำหน่วยอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.5 ด้านความสามารถในการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความรู้ความสามารถในการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารที่มีใช้ในหน่วยได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้วัตถุระเบิด/ ระเบิดแสวงเครื่องได้เป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อาวุธประจำกายได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถดูแลรักษาแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับอาวุธยุทโธปกรณ์ได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

2.6 ด้านความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ด้วยมือเปล่า เช่น มวยไทย อากิโด ยูโด เป็นต้น รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกในการต่อสู้ทั้งมือเปล่าและอาวุธอย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ด้วยอาวุธ เช่น มีด ดาบ เป็นต้น ตามลำดับ

2.7 ด้านความสามารถในการยิงระบบประชิด โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกการใช้อาวุธปืนในพื้นที่จำกัดอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้

อาวุธปืนอย่างแม่นยำในพื้นที่จำกัด และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในพื้นที่จำกัด ตามลำดับ

2.8 ด้านความสามารถในการชิงตัวประกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสมรรถนะสูงที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายได้อย่างปลอดภัย รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามลำดับ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษเพื่อต้องการความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์การก่อการร้าย อันดับ 2 คือ การรับผิดชอบในภารกิจที่หน่วยมอบหมายให้ดีที่สุด จนกว่าภารกิจจะสำเร็จ อันดับ 3 คือ การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยยึดถือเกียรติของทหารเป็นที่ตั้ง ตามลำดับ

4. บรรยากาศองค์กรของหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ผลวิเคราะห์และสรุปผลได้ ดังนี้

บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศและผู้ร่วมงานมีความสามัคคีและความร่วมมืออันดีในการปฏิบัติการ อันดับ 2 คือ ภารกิจที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศและผู้ร่วมงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล อันดับ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ อันดับ 4 คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษมีขวัญและกำลังใจที่ดี ตามลำดับ

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับของสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = 0.726$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($r = 0.613$)

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และจากการทดสอบค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านบรรยากาศ

องค์กร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์กรสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศได้ร้อยละ 56.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสมการพยากรณ์ คือ $Y' = 1.599 + 0.436 (J) + 0.168 (B)$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาพรวมของระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศจะต้องมีความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ ภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ คือ การต่อต้านการก่อการร้ายสากลและอาชญาบุคคลสำคัญ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ จึงเป็นผู้มีความเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจรวดเร็ว มีความเป็นผู้นำ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความอดทน สามารถปฏิบัติงานในสภาวะกดดัน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ ควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งเร้าได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว ทั้งมือเปล่าและใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์ อาวุธปืนได้อย่างแม่นยำ และใช้ศักยภาพช่วยเหลือตัวประกันออกจากพื้นที่อันตรายได้อย่างปลอดภัยโดยไม่มีการสูญเสีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ ประสงค์ใจ (2552) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของตำรวจชุมชนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า สมรรถนะของตำรวจชุมชนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ นิลนารถ (2554) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศจะต้องยึดถือเกียรติของทหารเป็นที่ตั้ง ต้องการความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์การก่อการร้ายในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่จะต้องวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของภารกิจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงสุด คือ ภารกิจประสบความสำเร็จ โดยปราศจากความสูญเสียหรือสูญเสียน้อยที่สุด และรับผิดชอบในภารกิจที่หน่วยมอบหมายให้ดีที่สุดจนกว่าภารกิจจะสำเร็จ เจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความยากลำบากและความเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ภารกิจสำเร็จ ประเมินศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อมอบหมาย

ภารกิจให้ตรงกับความสามารถเสมอ ยินดีเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อปฏิบัติภารกิจให้แก่หน่วยปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ และในหน่วยปฏิบัติการพิเศษมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีและมีความร่วมมืออันดีในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน เน้นผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจ ในการปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานนี้ เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจ และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและโต้แย้งเมื่อไม่เห็นด้วย อีกทั้งยังมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ พงศ์ฐากร (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับเสกสิทธิ์ ดวงคำ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ คือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชญ์ รุ่งหิรัญ (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และพัชมน อันโต (2546) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับยุพิน พรสมทุรสินธุ์ (2545) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระยอง พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ” ทำให้ทราบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านภายใน บุคคล คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านองค์การ คือ บรรยากาศในองค์การ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านใดเพิ่มขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชาควรจัดโครงการการประเมินสภาพทางจิตเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศเป็นประจำทุกเดือน โดยให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งเร้า และการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้ายได้
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้มีการเปิดหลักสูตรการต่อสู้ป้องกันตัวที่เข้มข้นมากขึ้น และแนวทางการนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม รูปแบบการป้องกันตัวนั้น ๆ
3. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายภารกิจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศตรงความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศมีการอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้หลักการแสดงความคิดเห็นและหลักการโต้แย้งอย่างถูกวิธี โดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านนี้โดยตรง เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศได้อย่างถูกวิธี และสามารถนำไปใช้ได้
5. ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศได้รับฝึกการวางแผนยุทธวิธีร่วมกัน โดยแบ่งออกเป็นทีมและจัดรูปแบบการให้คะแนนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรทำการทดสอบความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศต่อไป
2. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรพัฒนาหลักสูตรการศึกษาวิธีอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมปฏิบัติการพิเศษและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศได้รับความรู้ที่ทันสมัย
3. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง

4. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรวพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงสอนงาน โดยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศที่มีสมรรถนะสูงในหน่วยงานจัดอบรม หลักการสอนงานแล้วมอบให้ไปทำการสอนงานแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ รุ่นใหม่ และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรถ่ายโอนนโยบายผู้บริหารของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศให้กับผู้ปฏิบัติทราบถึงทิศทางเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน และมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรรสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด เพื่อจัดหลักสูตรการศึกษาอบรมตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ ได้อย่างสูงสุด และสัมฤทธิ์ผล

7. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรวบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ โดยจัดคนให้เหมาะสมกับภารกิจ นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ อย่างจริงจัง และนำผลประเมินมาเป็นตัวดำเนินการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศต่อไป

8. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรวจัดทำแผนการปฏิบัติงานและ ประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศเข้าใจเป้าหมาย ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรวทำวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและ วิธีการพัฒนาบุคลากรกรมปฏิบัติการพิเศษในหลากหลายรูปแบบ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัย เกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคคลในกรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ การศึกษาปัญหาและสาเหตุเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. หน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศควรวศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ หลักในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูล ในการจัดทำแผนพัฒนาในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในกองทัพอากาศ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของอากาศมากกว่าสภาพแวดล้อม ซึ่งผลการค้นพบนี้สามารถนำไปใช้ ในเหล่าทัพอื่นหรือในองค์กรอื่น เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ได้ อย่างไรก็ตาม ยังอาจมี

ปัจจัยอื่นที่อาจจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานเช่นกัน ซึ่งจะสามารถทำการศึกษาต่อยอดต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมปฏิบัติการพิเศษ. (2556). *อัตรากำลังพล*. กรุงเทพฯ: กรมปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ.
- กองทัพอากาศ. (2552). *การกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่*. คำสั่งหน่วยบัญชาการ
อากาศโยธิน (เฉพาะ) ที่ 39/ 52.
- กองทัพอากาศ. (2553). *ระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษต่อต้าน*
การก่อการร้าย พ.ศ. 2553. เข้าถึงได้จาก [http://www.person.dae.mi.th/Rule%
20of%20law.html](http://www.person.dae.mi.th/Rule%20of%20law.html)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย: หลักการเลือกใช้เทคนิคทางสถิติงานวิจัย*
พร้อมทั้งอธิบายผลลัพธ์ที่ได้จาก SPSS. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกสร เกิดหล้า. (2547). *ความพร้อมด้านสมรรถนะบุคลากรของข้าราชการกรมสวัสดิการและ*
คุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการตามนโยบาย การพัฒนาและบริหาร
กำลังคน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรสิงห์ ปานสมบุญ. (2544). *ความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้*
และที่ปรารถนากับความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000/ISO 14000.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. (2553). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียน*
ตามแนวความคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพล
กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ
โรงเรียน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร ช่วงโชติ. (2532). *จิตวิทยาการรับรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฬารัตน์ คำวงศ์ปิ่น. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง*
แรงงาน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจริญ ชลาถีย์. (2549). *สมรรถนะของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พึงประสงค์ของ*
ประชาชนเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เฉลิมพร แสงพิรุณ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความเหนียวแน่นในกลุ่มกับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์: กรณีศึกษาบริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย จำกัด)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์. (2550). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชวณรงค์ ชื่นจันทร์. (2546). *การพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการศึกษาของอาจารย์ ส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพัฒน์ พิษุทธาตพงษ์. (2548). *พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานศึกษา ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน: กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐยา กระแจ่ม. (2551). *บรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. ปัตตานี: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทือน ทองแก้ว. (2551). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธารพรรษ สัตยารักษ์. (2548). *Human resource management: หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). *Competency ภาวะปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- นพรัตน์ พงศ์ฐาการ. (2553). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โครงการสวัสดิการวิชาการ สบข.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นราการ. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- บุญรอด ศรีสมบัติ. (2546). *คู่มือฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับหน่วย*. กรุงเทพฯ: กรมยุทธศาสตร์ทหารบก.
- ประจัน จันทอง. (2555). *คู่มือกำลังพลกองทัพอากาศ*. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- ประภัสร์ เทพชาติ. (2550). *การก่อการร้ายสากล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะพงษ์ แก้วคู่. (2545). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- พัชมน อันโต. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญ์ ทองประหยัด. (2549). *สมรรถนะของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือที่กำลังซ่อมทำ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2548). *การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- ภาณุมาศ ชื่นวัฒนา. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มัลลิกา ชมสุวรรณ. (2552). สมรรถนะของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ. *วารสาร ม.ญ. ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(2), 82-88.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุพิน พรสมุทรสินธุ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระพีพันธ์ ฉายวิมล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎา ภู่นาน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานงานข้าราชการพลเรือน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันเพ็ญ นิลนารด. (2554). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิเชียร วิทขุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วีระชัย ศรีบุญราม. (2556). *แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นข้าราชการทหารหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศศิธร จิมากรณ์. (2555). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุดทองการพิมพ์.

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *ภาวะผู้นำ กรณีศึกษา: ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สนั่น สันหลี. (2555). *สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมชัย พละพงศ์. (2538). *การต่อต้านการก่อการร้ายสากล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเสนาธิการทหาร.
- สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). *การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมบุญ บวรอุดมศักดิ์. (2549). *บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจ*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต ศิริมงคล. (2556). *ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ*. *วารสารวิจัย มสค สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 10(1), 23-45.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2547). *Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*. *Productivity*, 9(53), 44-48.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ด้วย Competency based learning* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุดารัตน์ คุรุทกะ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ หัวหน้าพยาบาลในระบบ บริการสุขภาพในอนาคต*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภัทรา สุภาพ. (2530). *สังคมจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรแนวใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรวุฒิ ชาญญลักษณ์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสิทธิ์ ดวงคำ. (2551). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสถียร อุตวัต. (2551). *ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์ส้อมฤทธิ์*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/sathian/169890>
- เสนาะ ดีเยาว์. (2541). *การสื่อสารในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ ประสงค์ใจ. (2552). *ศึกษาสมรรถนะของตำรวจชุมชนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานศึกษากรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. *Chulalongkorn Review*, 16, 57-72.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อุเทน บัวทิม. (2549). *สมรรถนะของโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ ในการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management*. New York: John Wiley and Sons.
- Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Practice Hall.
- Franken, R. (1994). *Human motivation* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks.

- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River: NJ: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Free Press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Newell, P. C. (1978). Genetics of the cellular slime molds. *Annual Review of Genetics*, 12, 19-20.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ: กรณีศึกษา
กรมปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

คำชี้แจงแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป (สปท. รุ่นที่ 1) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศ คำตอบที่ได้จะใช้ในการศึกษาเท่านั้น จะเผยแพร่ในภาพรวม จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่าน และองค์กรของท่าน

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

น.อ.ฐิติวัฒน์ พูลสวัสดิ์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน

1. อายุ

- [] ต่ำกว่า 20 ปี [] 20-29 ปี [] 30-39 ปี
[] 40-49 ปี [] 50-60 ปี

2. ชั้นยศปัจจุบัน

2.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร (ไม่เกินนาวาอากาศเอกพิเศษ)

- [] นาวาอากาศเอกพิเศษ
[] นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก
[] เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก

2.2 นายทหารชั้นประทวน

พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก

จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก

3. ประสบการณ์ทำงานด้านปฏิบัติการพิเศษ

ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี

11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

4. การศึกษาสูงสุดของท่าน พร้อมทั้งระบุสาขา

อนุปริญญา หรือเทียบเท่าสาขา.....

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสาขา.....

ปริญญาโทหรือเทียบเท่าสาขา.....

ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าสาขา.....

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ทางด้านการปฏิบัติการพิเศษจากที่ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สถาบันการศึกษาจากศูนย์การทหารอากาศโยธิน

ศึกษาจากต่างประเทศ

ศึกษาด้วยตนเอง เช่น เอกสาร ตำรา และผู้เชี่ยวชาญ

อื่น ๆ ระบุ.....

6. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านการปฏิบัติการพิเศษหรือไม่

เคย ได้แก่ 1. หลักสูตร.....

2. หลักสูตร.....

3. หลักสูตร.....

ไม่เคย

ตอนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรอยู่ในระดับใด

สมรรถนะ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นผู้นำและกล้าตัดสินใจ					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่สามารถวางแผน/ สั่งการให้ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจได้					
ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรเป็นผู้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรผ่านการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
4. ควรเป็นผู้มีอดทนสามารถปฏิบัติงานในสภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี					
5. มีความอดทนและอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					

สมรรถนะ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประเมินผลสภาพทางจิต					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรผ่านการทดสอบสภาพทางจิตโดยแพทย์เวชศาสตร์การบิน					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งเร้าได้					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้ายได้					
ความสามารถในการยิงปืน					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนทุกชนิด					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนทุกชนิดได้อย่างแม่นยำ					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรฝึกการใช้อาวุธปืนทุกชนิดอย่างสม่ำเสมอ					
ความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อาวุธประจำกายได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารที่มีใช้ในหน่วยได้					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้วัตถุระเบิด/ ระเบิดแสวงเครื่อง					
4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษมีความรู้ความสามารถในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์					

สมรรถนะ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถในการต่อสู้ป้องกันตัว					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ด้วยมือเปล่า					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ด้วยอาวุธ เช่น มีด คาบ					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการต่อสู้ทั้งมือเปล่าและอาวุธอย่างสม่ำเสมอ					
ความสามารถในการยิงระบบประชิดตัว					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในพื้นที่จำกัด					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนอย่างแม่นยำในพื้นที่จำกัด					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในพื้นที่จำกัดอย่างสม่ำเสมอ					
ความสามารถในการชิงตัวประกัน					
1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายได้อย่างปลอดภัย					
2. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายโดยไม่มีการสูญเสีย/ สูญเสียน้อยที่สุด					
3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษควรมีความสามารถในการช่วยเหลือตัวประกันในพื้นที่อันตรายอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ไม่แน่ใจ	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยไม่หวังผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ใด ๆ					
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ เพื่อต้องการความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไข การก่อการร้าย					
3. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะวางแผน อย่างรอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือ ความล้มเหลว					
4. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะตั้งเป้าหมายไว้ สูงสุด คือ ภารกิจประสบความสำเร็จ โดยปราศจากความสูญเสียหรือสูญเสียน้อยที่สุด					
5. ท่านรับผิดชอบในภารกิจที่หน่วยมอบหมาย ให้ดีที่สุดในขณะที่ภารกิจจะสำเร็จ					
6. ท่านเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความยากลำบาก ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ภารกิจสำเร็จ					
7. ท่านจะประเมินศักยภาพของตนเองและเพื่อน ร่วมงาน เพื่อมอบหมายภารกิจให้ตรงกับ ความสามารถเสมอ					
8. ท่านยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติ ภารกิจให้แก่หน่วยปฏิบัติการพิเศษ					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ไม่แน่ใจ	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ					
2. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษมีขวัญและกำลังใจที่ดี					
3. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสามัคคีและความร่วมมืออันดี ในการปฏิบัติภารกิจ					
4. ภารกิจที่ท่านและผู้ร่วมงานรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
5. การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์					
6. การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานเน้นผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพ					
7. ท่านรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานนี้					
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจ					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และโต้แย้งเมื่อไม่เห็นด้วย					
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					