

ปัจจุบันนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นับเป็นกำลังสำคัญในการช่วยผลักดันองค์กรสู่เป้าหมาย การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ และ (3) ศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองทัพอากาศ ในหน่วยงานขึ้นตรงกับกองทัพอากาศจำนวน 22 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 311 คน โดยใช้แบบสอบถามการวิจัยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Consistency--IOC ) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และผ่านการ

หาความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) ระหว่าง 0.79-0.96 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้โปรแกรม AMOS (analysis of moment structures) ทำการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis--CFA) วิเคราะห์เส้นทาง และอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของกองทัพอากาศ ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ และสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ ทั้งสามปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นผูกพันของทีมงาน ความรับผิดชอบในงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงกับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การสนับสนุนการเรียนรู้และปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบและการสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 77 และพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองทัพอากาศ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความชัดเจน ความมุ่งมั่นผูกพันของทีมงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานและการยกย่องชมเชยให้รางวัล สรุปผลการวิจัย พบว่า สมการโครงสร้างตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 77.61 ค่า *P*-value เท่ากับ .136 ค่าองศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 65 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เท่ากับ .025 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 และค่า AGFI (adjust goodness of fit index) เท่ากับ .94

Professionals in Human Resources (HR) development currently play vital roles in inducing organizations to reach goals effectively. Accordingly, this investigation is concerned with how the competencies of professionals in HR development in the Royal Thai Air Force (RTAF) are affected by factors falling under the rubrics of demographical characteristics, organizational climate, readiness for self-directed learning. Additionally examined are the relationships between each of the aforesaid factors and the competencies manifested by the professionals in HR development under study. Finally, considered are both direct and indirect influences on the factors just specified as they impinge on the competencies of the professionals in HR development under examination.

Selected by the stratified random sampling technique, 311 officers from twenty-two RTAF corps were selected as members of the sample population for this investigation. The responsibilities of these officers included personnel management, planning and HR development.

The instrument of research was a set of questionnaires with 5-level rating scales. In testing for validity, it was found that the questionnaires satisfied validity criteria by reference to the Index Of Consistency (IOC) at a greater than 0.50 congruence indicator level. In reliability testing, it was also found that the Cronbach's alpha coefficient range was between 0.79 and 0.96.

The data obtained from the set of questionnaires was statistically analyzed by Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for Windows and the Analysis of Moment Structures (AMOS) computer programs. The SPSS for Windows program was used in determining the means, standard deviations and Correlations in the data analyzed. The AMOS program was utilized for conducting confirmatory Factor Analysis (CFA) and to synthesize a structural equation model congruent with the CFA results. The regression curve in the projected diagram was also analyzed by the AMOS program, the results of which led to modifications in the model of factors influencing the competencies of professionals in HR development employed by the RTAF.

Research findings are as follows:

- (1) The RTAF climate, readiness for self-learning and HR competencies were found to be rated on average at a high level.
- (2) The coefficients of correlation points governing the aforesaid factors of competencies exhibited by RTAF professionals of HR development failed to show correlations between demographical factors and HR competencies at the .05 level of statistical significance. In regard to the factors of the RTAF climate, factors consisting in goals and policies being objective, flexibility and commitment to teamwork, work responsibility, work standards, support for learning, recognition and awards were correlated with HR competencies at the .05 level of statistical significance. Moreover, the factors of self-directed learning were found to be correlated with HR competencies at .05 level of statistical significance.
- (3) Causal correlations between the factors of RTAF climate and of self-directed learning readiness and the competencies of professionals of HR development in the RTAF were at the .05 level of statistical significance. It was accordingly shown that there were direct effects stemming from self-directed learning readiness factors and from the RTAF climate involving the aspects of flexibility and support for learning. Furthermore, in this connection, it was also shown that there were indirect effects stemming from the RTAF climate in the aspects of flexibility, responsibility and support for learning.

The overall factors, as stated above, could forecast competencies of professionals in HR development in the RTAF with an accuracy of 77 percent. The variables influencing the competencies of the professionals under examination

which were found not to be influential at the statistical significance levels of .05 were age, duration of employment, duration of employment in HR development position, the objectivity and commitment of working teams, work standards, work recognition and rewards.

Consequently, the dissertation was explanatory of the consistency of the hypothesized model with the modified model at best criteria levels. This is the case because chi-square values were equal to 77.61, the probability value (*P*-value) was equal to .136, the degree of freedom (*df*) was equal to 65, the Root-Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was equal to .025, the goodness of fit index (GFI) was equal to 0.97 and the Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) was equal to 0.94.