

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0

Guidelines for the development of SMART competency in operations of personnel in the 5th Air Force Wing

ศุภชัย หวันวดี*
(Supachai Wanwadee)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ (2) การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ (3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 กองทัพอากาศจำนวน 130 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 จาก กองบังคับการกองบิน หน่วยขึ้นตรงกองบิน 5 กองเทคนิคกองบิน 5 และ ส่วนปฏิบัติการกองบิน 5 รวมทั้งสิ้น 4 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในภาพรวม และรายด้าน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม ด้าน มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ด้านมีคุณธรรม ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

2. การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 72.30 สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ $\hat{Y} = 0.114 (x_1) + 0.415 (x_2) + 0.166 (x_3) + 0.252 (x_4)$

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติ
แสตมป์พอร์ต 76120. ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลโท ดร.สุชาติ อุดลย์บุตร

Thesis Master of Public Administration Program Thesis Faculty of Public Administration and Social Studies
Stamford International University 76120

Corresponding author: su_achai@hotmail.com

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ พบว่า (1) สมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพล มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใน กองบิน 5 กองทัพอากาศสร้างจิตสำนึกการเสียสละปลุกจิตสำนึกความมีคุณธรรม มีการวางแผนงานและกำหนด ตัวชี้วัดของงานที่ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน (2) การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน พบ ว่ามีการปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดผลที่ชัดเจนดีขึ้น มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยาการ สมัยใหม่พร้อมปรับตัวให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ ไทยแลนด์ 4.0 กำลังพลในกองบิน

ABSTRACT

This research aimed to study: (1) level of SMART competency in the operation of Personnel in Air Division 5, Royal Thai Air Force (2) application of THAILAND 4.0 in the operation, influence on SMART performance in the operation of the personnel in Air Division 5, Royal Thai Air Force. The job of the personnel in the 5th Air Force's Royal Air Force. Quantitative research consisted of 130 military personnel working in the Air Force 5 Wing Air Force using stratified random sampling, using questionnaires as a research tool. Data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis. The qualitative research, use in depth interviews from key informants, including supervisors working in Air Division 5 from the Air Force Division. Direct units, Wing 5, Technical Division, Wing 5 and Operations Wing 5, a total of 4 persons.

Findings:

1. SMART competency level in the performance of personnel in the Air Force Division 5 in the Air Force as a whole and in each area There is a high level of performance. In the following order In terms of thinking, working as a team, focusing on achievement Moral side In maintaining accuracy and liability And the sacrifice

2. Application of Thailand 4.0 in the operation Technology Integration Influence the development of SMART capability of the Air Force in the 5th Air Force with a statistic significance of 0.001 in creativity. Influence the SMART performance development of the personnel in the Air Force Division 5 in the Royal Thai Air Force with statistical significance of 0.01, and innovation has a significant influence on the development of the SMART capability of the Air Force in Division 5, Royal Air Force with statistical significance at 0.05

3. Guidelines for developing SMART competencies in the performance of personnel in the Air Force 5 Squadron found that (1) SMART competencies in personnel performance There is a promotion and support for the personnel of the Air Force 5 Air Force to create sacrifice consciousness and cultivate morality. The work plan and indicators of the work performed to achieve the goals are clearly defined. (2) The application of THAILAND 4.0 in the work shows that there is improvement and development of work to achieve a clearer result. Develop

themselves to keep pace with modern technology, speakers, and adapt themselves to keep up with the globalization era. In order to maximize the benefits of the agency.

Keywords: Performance, THAILAND 4.0, Air Force Wing

Article history:

Received 4 August 2020

Revised 19 December 2020

Accepted 24 December 2020

SIMILARITY INDEX = 0.90 %.

1. บทนำ

ประเทศไทยเริ่มมีการนำแนวความคิดสมรรถนะ มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทเอกชนชั้นนำของประเทศ เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวความคิดสมรรถนะไปใช้ ทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ และได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System-SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐ โดยยึดหลักสมรรถนะและกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547: ก) รวมถึงในส่วนของกองทัพก็ได้มีการนำเอาสมรรถนะมาใช้ เนื่องจากทหารเป็นวิชาชีพที่มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อความมั่นคงของประเทศ โดยมีสาระสำคัญ คือ การรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงและอธิปไตยของรัฐ หากกำลังพลมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ ย่อมส่งผลให้กองทัพมีความแข็งแกร่ง กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่ได้ปรับแนวคิดและรูปแบบการบริหารต่างๆ มาปรับใช้ในการบริหารงานองค์กร เช่น Balance Scorecard, Key Performance Indicators รวมถึงได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะหลัก (Core Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล โดยได้กำหนดสมรรถนะให้กำลังพลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกับสมรรถนะหลัก ในชื่อของสมรรถนะ SMART ซึ่งยึดหลักที่ประกอบด้วย S (Sacrifice) คือ ความเสียสละ M (Moral) คือ มีคุณธรรม A (Accountability) คือ ความรับผิดชอบ R (Result oriented) คือ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ T (Teamwork) คือ การทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล ซึ่งเป็นสิ่งที่ทหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กรหรือกองทัพ (กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2559: 6-10)

กองบิน 5 เป็นหน่วยงานของกองทัพอากาศ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศในการป้องกันประเทศ ซึ่งกองบิน 5 ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติการกิจมาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องสมรรถนะ SMART ยังไม่ได้ถูกนำมาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม เนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 พบว่าบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจากผลดังกล่าวอาจส่งผลต่อสมรรถนะ SMART โดยรวมของกำลังพลในกองบิน 5 ในยุค 4.0

จากเหตุผลทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0 เพื่อนำไปเป็นพื้นฐานข้อมูลให้หน่วยงานนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะหลักของข้าราชการทหารในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้ข้าราชการทหารปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะข้าราชการทหาร ในกองทัพอากาศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ SMART

กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (2559: 6-10) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้คำย่อว่า SMART ซึ่งประกอบด้วย

1) เสียสละ (Sacrifice) หมายถึง ทุ่มเททำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมและเต็มใจที่จะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากไม่ว่าภารกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากเสี่ยงอันตราย หรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน

2) มีคุณธรรม (Moral) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีสัจจะรักษาคำพูด ไว้วางใจได้ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียม และจรรยาบรรณของการเป็นทหารอาชีพ มุ่งมั่นรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

3) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและหลักการด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ และการตัดสินใจของตนเองทั้งทางบวกและทางลบ พร้อมและยินดีให้ตรวจสอบการกระทำหรือผลงานของตนเอง

4) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ (Result oriented) หมายถึง เข้าใจถึงเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จอย่างดีที่สุด โดยพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ พัฒนาระบบการทำงานให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จยิ่งกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

5) ร่วมคิดทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ และวิธีการทำงานที่หลากหลาย สามารถประสานการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี พร้อมมีส่วนร่วมในทีมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเชิงของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ตาม

แนวคิดของ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (2559: 6-10) ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0 ประกอบด้วย (1) ความเสียดสละ (2) มีคุณธรรม (3) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (4) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และ (5) ร่วมคิดทำงานเป็นทีม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

Rogers (1971: 100 อ้างถึงใน พรศรี ลีลาพัฒน์วงศ์, 2562: 133) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่วนใหญ่เกิดจากการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมจากภายนอกเข้ามามากกว่า เกิดจากการประดิษฐ์คิดค้นภายในสังคมและนวัตกรรมที่ถ่ายทอดกันนั้นอาจเป็นความคิด (Idea) ซึ่งรับมาในรูปของสัญลักษณ์ (Symbolic Adoption) ถ่ายทอดได้ยาก หรืออาจเป็นวัตถุ (Object) ที่รับมาในรูปการกระทำ (Action Adoption) ซึ่งจะเห็นได้ง่ายกว่า โดยนวัตกรรมที่จะยอมรับกันได้ง่ายต้องมีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (1) มีประโยชน์มากกว่าของเดิม (Relative Advantage) (2) สอดคล้องกับวัฒนธรรมของสังคมที่รับ (Compatibility) (3) ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนมาก (Less Complexity) (4) สามารถแบ่งทดลองรับมาปฏิบัติเป็นครั้งคราวได้ (Divisibility) (5) สามารถมองเห็นเข้าใจง่าย (Visibility)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเชิงของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยได้กำหนดการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Rogers (1971: 100 อ้างถึงใน พรศรี ลีลาพัฒน์วงศ์, 2562: 133) ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0 คือ นวัตกรรม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยี

Heinich, Molenda and Russell (1993: 449) กล่าวว่า ลักษณะของเทคโนโลยี สามารถจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) เทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ (Process) เป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับรวบรวมไว้เพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ โดยเชื่อว่าเป็นกระบวนการ ที่เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ (2) เทคโนโลยีในลักษณะของผลผลิต (Product) หมายถึง วัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นผลมาจากการใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี และ (3) เทคโนโลยีในลักษณะผสมของกระบวนการ และผลผลิต (Process and Product) เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งมีการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเครื่องกับโปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเชิงของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยได้กำหนดการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Heinich, Molenda and Russell (1993: 449) ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0 คือ เทคโนโลยี

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

Jellen and Urban (1986 : 141 อ้างถึงใน ชลธิชา ชิวปรีชา, 2554: 19) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ไม่ซ้ำกับบุคคลอื่นอาจจะเป็นการนำความรู้มาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น (2) ความคิดคล่อง (Fluency) หมายถึง ปริมาณความคิดไม่ซ้ำกัน ในเรื่องเดียวกัน (3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง แบบหรือประเภทของความคิด (4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดนั้นเป็นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจนหรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น จัดเป็นรายละเอียดที่นำมาตกแต่งขยายความคิด

ริเริ่มให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (5) ความไวต่อปัญหา (Sensitivity to Problem) หมายถึง การรับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคิดหลากหลายแง่มุม มีความสามารถในการแก้ปัญหาใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่ หรือวิธีการใหม่ ช่างสงสัยและมีนิสัยหาคำตอบ (6) ความสามารถในการให้นิยามใหม่ (Redefinition) หมายถึง การมีความคิดริเริ่ม ชอบคิดชอบทำสิ่งที่ซับซ้อน และสามารถใช้อ้อยคำภาษาที่แปลกใหม่ (7) ความซึมซาบ (Penetration) หมายถึง ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในผลงานและมีความสุข เกิดความภูมิใจในความสามารถของตนเอง มั่นใจในตนเอง (8) ความสามารถในการทำนาย (Prediction) หมายถึง ความสามารถในการใช้สมมติในการพิเคราะห์เคราะห์อย่างถี่ถ้วน (9) การมีอารมณ์ขัน (Humor) หมายถึง มีจินตนาการ ความรู้สึกที่มองสิ่งแวดล้อมในแง่มุมที่ตึงงาม แปลกใหม่ และซ้ำซ้อน ชอบคิดไปเรื่อย ๆ (10) ความมุ่งมั่น (Conative or Volitional Doman) หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกที่ได้มาจากความกระหาย การมีพลังในการคิด และการคิดได้รวดเร็วแข่งขัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเชิงของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยได้กำหนดการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Jellen and Urban (1986 : 141 อ้างถึงใน ชลธิชา ชิวปรีชา, 2554: 19) ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0 คือ ความคิดสร้างสรรค์

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

สุราตรี อัครบรรกุล (2554: 1) กล่าวว่า การบริหารงานแบบบูรณาการ หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ร่วมคิดร่วมทำร่วมพัฒนาองค์กร) หรือจะเรียกว่า เป็นการบริหารงานแบบสมัยใหม่ หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็น ตัวกำกับ ทิศทาง ขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และ สร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันใ้องค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกใ้องค์การ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive framework) 3) การมีส่วนร่วม (Participative Management) 4) ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 5) ระบบเครือข่าย (Networking) คือ การสร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 6) มีส่วนร่วม (Participating) ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนกรกำหนดนโยบายหรือการวางแผน การตัดสินใจการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน โดยองค์กรจะเป็นผู้ดำเนินการเพื่อเสริมอำนาจประชาชนให้เข้มแข็ง และองค์กรจะมีการจัดระบบการบริหารงาน ขั้นตอน/วิธีการทำงาน วัฒนธรรมการทำงาน และโครงสร้างการบริหารราชการ ที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเชิงของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยได้กำหนดการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ สุราตรี อัครบรรกุล (2554: 1) ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0 คือ การบูรณาการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรกันย์ สุขพอดิ (2556: 80-96) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบกกองทัพบกเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ สมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า สมรรถนะหลักตามความเป็นจริง ด้านทักษะในการสื่อสาร คือ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์คิดในเชิงบูรณาการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มูจลินทร์ ผลกล้า (2558: 4-9) วิจัยเรื่อง KmFL Model เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และสมรรถนะนวัตกรรมของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะการจัดการความรู้กับสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้กับสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ระดับบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะทางนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม กระบวนการ และนวัตกรรมบริการในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ธวัชชัย ผลสะอาด (2559: 74-78) วิจัยเรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของทหารมีความสอดคล้องกับหลักแนวคิด SMART ดังนี้ สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างของสมรรถนะของทหารทั้งสองกลุ่มเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความเครียดจากการไม่สามารถปรับตัวจากการใช้ชีวิตประจำวันแบบพลเรือนสู่การเปลี่ยนสถานภาพเป็นทหาร ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัว ทศนคติ และการดำเนินชีวิต เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหารซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บางรายไม่ยอมรับความจริงว่าตนเองต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ หรือไม่อยากแยกจากครอบครัวหรือลาออกจากงานที่ทำ สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ทหารที่มาจากระบบการเกณฑ์มีสมรรถนะหลักที่จำเป็น สำหรับกำลังพลทหารอยู่ในระดับต่ำกว่าทหารที่อาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารโดยการสมัครใจ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าระบบการคัดเลือกทหารกองประจำการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สำคัญของการเป็นทหาร ดังนั้นจึงควรมีการหาแนวทางเพื่อพัฒนาระบบการจัดการกำลังพล เพื่อเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพและมีลักษณะตามที่กองทัพต้องการต่อไป

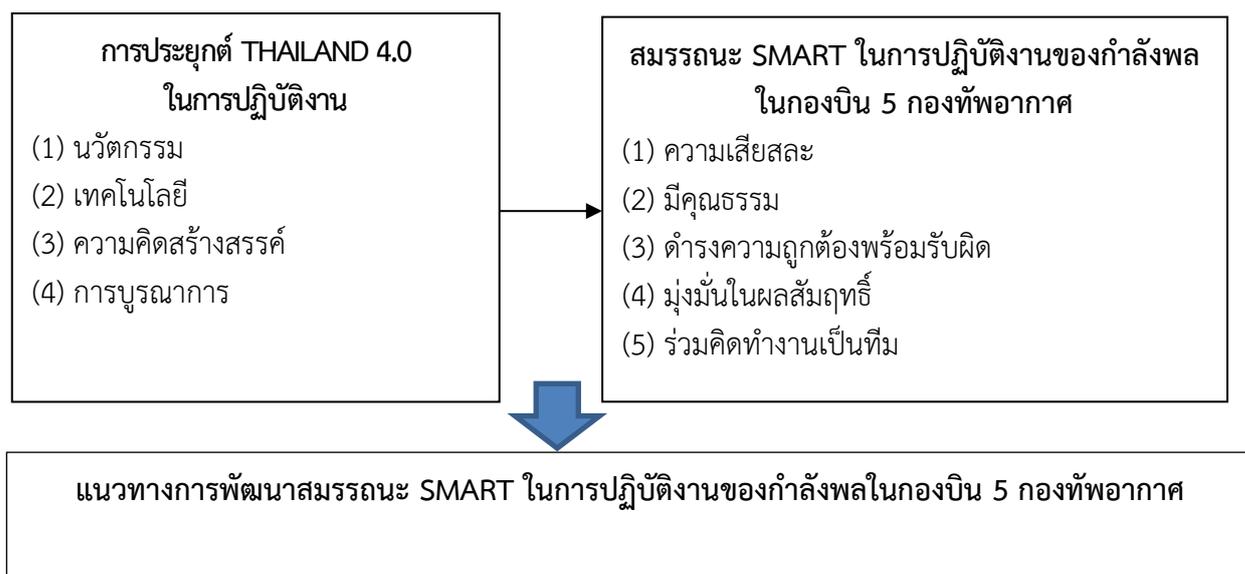
ภาณุมาศ เวหาด (2559: 77-78) วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน รองลงมา คือ ด้านความมีคุณธรรม ด้านการดำรงความถูกต้อง มีความรับผิดชอบ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเสียสละ ตามลำดับ

ติสพงศ์ จันทร์นิล (2561: 224-227) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.001 ด้านงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ได้แก่ การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) นวัตกรรม ประยุกต์มาจากทฤษฎีของ (Roger, 1971 : 65) (2) เทคโนโลยี ประยุกต์มาจากทฤษฎีของ (Heinich, Molenda and Russell, 1993: 449) (3) ความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์มาจากทฤษฎีของ (Jellen and Urban, 1986 : 141) และ (4) การบูรณาการ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ สุราตรี อัครบรรกุล (2554: 1) และสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ประกอบด้วย (1) S (Sacrifice) คือ ความเสียสละ (2) M (Moral) คือ มีคุณธรรม (3) A (Accountability) คือ ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (4) R (Result oriented) คือ มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และ (5) T (Teamwork) คือ ร่วมคิดทำงานเป็นทีม ประยุกต์มาจากแนวคิดของ กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ (2559: 6-10)

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 กองทัพอากาศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 130 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทชั้นยศ		
		สัญญาบัตร	ประทวน	กลุ่มตัวอย่าง
1	กองบังคับการกองบิน	10	8	18
2	หน่วยขึ้นตรงกองบิน 5	5	22	27
3	กองเทคนิคกองบิน 5	4	17	21
4	ส่วนปฏิบัติการกองบิน 5	16	48	64
รวม		35	95	130

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวมของการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวมของสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.902

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในกองบิน 5 จาก กองบังคับการกองบิน หน่วยขึ้นตรงกองบิน 5 กองเทคนิคกองบิน 5 และ ส่วนปฏิบัติการกองบิน 5 รวมทั้งสิ้น 4 คน

4. ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม ด้าน มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ด้านมีคุณธรรม ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

2. การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ พบว่า (1) สมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพล มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใน กองบิน 5 กองทัพอากาศสร้างจิตสำนึกการเสียสละปลูกจิตสำนึกความมีคุณธรรม มีการวางแผนงานและกำหนดตัวชี้วัดของงานที่ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน (2) การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน พบ ว่ามีการปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดผลที่ชัดเจนดีขึ้น มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยากรสมัยใหม่พร้อมปรับตัวให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของการประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ

	B	S.E.	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.187	0.209		0.895	0.372
1. นวัตกรรม	0.114	0.049	0.132	2.312*	0.022
2. เทคโนโลยี	0.415	0.048	0.525	8.584***	0.000
3. ความคิดสร้างสรรค์	0.166	0.062	0.154	2.652**	0.009
4. การบูรณาการ	0.252	0.055	0.247	4.551***	0.000

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ $R = 0.850$
** $P \leq 0.01$ $R^2 = 0.723$
*** $P \leq 0.001$ R^2 ปรับ = 0.714
 $F = 81.644$
 ระดับนัยสำคัญ = 0.000
 Durbin-Watson = 1.663

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.663 คือ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย (1) นวัตกรรม (2) เทคโนโลยี (3) ความคิดสร้างสรรค์ (4) การบูรณาการ มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง

โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (r) อยู่ในระดับสูง 0.850 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 71.40-72.30 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ($\beta_{\text{เทคโนโลยี}} = 0.525, \text{Sig.} = 0.000$) ด้านการบูรณาการ ($\beta_{\text{บูรณาการ}} = 0.247, \text{Sig.} = 0.000$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\beta_{\text{ความคิดสร้างสรรค์}} = 0.154, \text{Sig.} = 0.009$) และด้านนวัตกรรม ($\beta_{\text{นวัตกรรม}} = 0.132, \text{Sig.} = 0.022$) กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านนวัตกรรม

จากตาราง 1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$= 0.114 (\text{นวัตกรรม}) + 0.415 (\text{เทคโนโลยี}) + 0.166 (\text{ความคิดสร้างสรรค์}) + 0.252 (\text{การบูรณาการ})$$

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. นวัตกรรม พบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศมีการประยุกต์ THAILAND 4.0 ด้านนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน ทำให้กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ เกิดการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในหน่วยงานจนทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจลินทร์ ผลกล้า (2558: 4-9) วิจัยเรื่อง KmFl Model เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และสมรรถนะนวัตกรรมของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะการจัดการความรู้กับสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้กับสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ระดับบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะทางนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม กระบวนการ และนวัตกรรมบริการในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

2. เทคโนโลยี พบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศมีการประยุกต์ THAILAND 4.0 ด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน ทำให้กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ เกิดการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในหน่วยงานจนทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทน์นิล (2561: 224-227) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

3. ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศมีการประยุกต์ THAILAND 4.0 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน ทำให้กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ เกิดการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในหน่วยงานจนทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทรนิล (2561: 224-227) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การบูรณาการ พบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการ มีอิทธิพลกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศมีการประยุกต์ THAILAND 4.0 ด้านการบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน ทำให้กำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ เกิดการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในหน่วยงานจนทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกันย์ สุขพอดิ (2556: 80-96) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบกกองทัพบกเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ สมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า สมรรถนะหลักตามความเป็นจริง ด้านทักษะในการสื่อสาร คือ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์คิดในเชิงบูรณาการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ พบว่า (1) สมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพล มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใน กองบิน 5 กองทัพอากาศสร้างจิตสำนึกการเสียสละปลุกจิตสำนึกความมีคุณธรรม มีการวางแผนงานและกำหนดตัวชี้วัดของงานที่ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน (2) การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงาน พบ ว่ามีการปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดผลที่ชัดเจนดีขึ้น มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่พร้อมปรับตัวให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ผลสะอาด (2559: 74-78) วิจัยเรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของทหารมีความสอดคล้องกับหลักแนวคิด SMART ดังนี้ สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างของสมรรถนะของทหารทั้งสองกลุ่ม เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความเครียดจากการไม่สามารถปรับตัวจากการใช้ชีวิตประจำวันแบบพลเรือนสู่การเปลี่ยนสถานภาพเป็นทหาร ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัว ทัศนคติ และการดำเนินชีวิต เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหารซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บางรายไม่ยอมรับความจริงว่าตนเองต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ หรือไม่ยอมแยกจากครอบครัวหรือลาออกจากงานที่ทำ สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ทหารที่มาจากระบบการเกณฑ์มีสมรรถนะหลักที่จำเป็น สำหรับกำลังพลทหารอยู่ในระดับต่ำกว่าทหารที่อาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารโดยการสมัครใจ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าระบบการคัดเลือกทหารกองประจำการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สำคัญของการเป็นทหาร ดังนั้น จึงควรมีการหาแนวทางเพื่อพัฒนาระบบการจัดการกำลังพล เพื่อเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพและมีลักษณะตามที่กองทัพต้องการต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ควรมีการสนับสนุนให้มีประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ
2. ควรมีการส่งเสริม ทักษะ และการให้ความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมแก่กำลังพล เพื่อให้เกิดความทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศในปัจจุบัน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ โดยใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรในการการวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมหลาย ๆ ด้าน
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ดังนั้นการศึกษารายครั้งต่อไป ผู้วิจัยสามารถศึกษาจากกำลังพลในกองทัพอากาศในพื้นที่ที่ต่างกัน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาเชิงบูรณาการร่วมกันในทุกพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2559). ระเบียบ บก.ทท. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพลของ บก.ทท.พ.ศ. 2559. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2563 จาก <https://j1.rtarf.mi.th>.
- ชลธิชา ชิวปรีชา. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะด้วยใบตอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดิสพงศ์ จันทร์นิล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- ธวัชชัย ผลสะอาด. (2559). กำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรศรี สีสภาพนวงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี : กรณีศึกษายานยนต์ไฟฟ้าประเภทยานยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน (รย.1). วารสารวิจัยและพัฒนา มจร, 42 (2), 129-144.
- ภัทรกันย์ สุขพอดิ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพลสังกัดกรมกำลังพลทหารบกกองทัพบกเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุมาศ เวหาด. (2559). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

- มูจลินทร์ ผลกล้า. (2558). KmFl Model เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้และสมรรถนะนวัตกรรมของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 26(3), 1-16.
- สุราตรี อัครบรรกุล. (2554). การบริหารงานแบบบูรณาการ หรือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารยุทธศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- Heinich R., Molenda M. and Russell, James D. (1993). **Instructional Media and the New Technologies of Instruction.** (4th ed.). New York: Macmillan Publishing Company.