

กลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ
PERSONNEL DEVELOPMENT STRATEGY FOR SUPPORTING STEALTH AIRCRAFT
TECHNOLOGY OF THE ROYAL THAI AIR FORCE

สกุรัตน์ ศรียันต์¹

SAKULRAT SRIYAN

มัทนา วังถนอมศักดิ์²

MATANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงด้านกำลังพล ด้านยุทธการและยุทธโศปกรณ์สมัยใหม่ และด้านการศึกษาของกองทัพอากาศ เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 21 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะหน้าที่ และ 4) สมรรถนะเฉพาะสาขา และมีแนวทางการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเสริมขีดความสามารถ 2) ด้านหลักสูตรและเนื้อหา 3) ด้านการสร้างความเข้มแข็ง 4) ด้านองค์การและความร่วมมือ และ 5) ด้านการสานต่อการพัฒนา โดยมีกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) เสริมสร้างขีดความสามารถด้านกำลังพล 2) พัฒนาด้านหลักสูตรและเนื้อหา 3) สร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ด้านกำลังพล 4) พัฒนาด้านองค์การและความร่วมมือ และ 5) เสริมสร้างด้านการสานต่อการพัฒนา

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนากำลังพล / เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน

¹ เพื่อการตีพิมพ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งคณาจารย์ระดับปริญญาเอก

² นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purpose of this study is to determine the personnel development strategy for supporting stealth aircraft technology of the Royal Thai Air Force (RTAF) by applying the Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) technique. The researcher used the purposive sampling for selecting 21 experts who are well recognized in the field of Personnel, Operations, Modern equipment and Education of the RTAF. The tool for collecting data is the semi-structured interview form, questionnaire, and focus group discussion. The statistics used for data analysis were median, mode and interquartile range.

The findings are as follows: There are four competencies for supporting stealth aircraft technology of the RTAF 1) Core Competencies, 2) Managerial Competencies, 3) Functional Competencies, and 4) Specific Competencies. The five personnel development guidelines for supporting stealth aircraft technology of the RTAF are 1) Capacity enhancement, 2) Curriculum and content, 3) Strengthening, 4) Organization and cooperation, and 5) Continuing development. Personnel development strategy for supporting stealth aircraft technology of the RTAF consists of 5 strategies namely: 1) Strengthening the personnel capacity, 2) Development of curriculum and content, 3) Creativity, skills and experience in personnel, 4) Development of organization and cooperation, and 5) Strengthening of continuous development.

KEYWORDS: PERSONNEL DEVELOPMENT STRATEGY / STEALTH AIRCRAFT TECHNOLOGY

บทนำ

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 โดย Leonard Nadler ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในที่ประชุมสัมพันธการฝึก อบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา และในปี ค.ศ. 1970 ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นทางการ โดยนิยามว่า เป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาที่มีความแน่นอน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความเข้าใจได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (อาภรณ์ ภูววิทยนธ์, 2551: 18-19) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลใน

องค์การผ่านกระบวนการ ของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้าน ความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความ ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่ ซึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564 การเตรียมพร้อมด้านกำลังคน และการเสริม สร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัยเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม

ส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 4) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากองทัพในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการกิจการปรับ โครงสร้างขององค์การ และการฝึกศึกษาอบรมในสถาบันการศึกษาของกองทัพเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะหลักสูตรการศึกษาของทหารอาชีพ ได้แก่ โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ และวิทยาลัยการทัพอากาศ ซึ่งเป็นสถาบัน การศึกษาที่เป็นโครงสร้างหลักของระบบการศึกษาของกองทัพในการเสริมสร้างความพร้อมของนายทหารอาชีพผู้ที่จะก้าวขึ้นไปเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นฝ่ายอำนวยการของกองทัพ ซึ่งมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูงยิ่งขึ้นไป และเหมาะสมในการปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับธรรมชาติ คุณลักษณะและข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ รวมทั้งทรัพยากรที่มีในครอบครอง และเทคโนโลยี ทั้งนี้ พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางอากาศและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรของกองทัพในทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสม ในขณะเดียวกันการปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ เพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลัง กองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพ อากาศ ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง กลาโหม หากกำลังพลของกองทัพอากาศไม่ได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถ คุณลักษณะตรงตามความต้องการที่จะใช้งานในอนาคต ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทัพ จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภาพรวม การปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเหมือนมีของ ดีแต่ใช้ไม่เป็น ใช้ได้ไม่เต็มที่ ดังนั้นกำลังพลทุกส่วนจะต้องได้รับการพัฒนา รับรู้ และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้พร้อมเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคต (ชัยวัฒน์ แจ่มดวง, 2555 : 3) ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันกำลังทางอากาศได้พัฒนาไปอย่างมากมาย ทำให้กองทัพอากาศต้องเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติการกิจภายใต้การจัดโครงสร้างกำลังรบและส่วนสนับสนุนที่เหมาะสมภายใต้การบริหารจัดการ การฝึกศึกษาอบรม การพัฒนากำลังพล และการจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ ประกอบด้วยเทคโนโลยีทางอากาศ และเทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสาร รวมทั้งการพัฒนาเข้าสู่ระบบปฏิบัติการที่ใช้
เครือข่ายเป็นศูนย์กลางที่เกิดการบูรณาการอย่างเป็น
ระบบ เทคโนโลยีเป็นจุดกำเนิดพลาณภาพและเป็น
เครื่องมือที่สนับสนุนกำลังทางอากาศให้เกิดการทวีกำลัง
เทคโนโลยีที่ทันสมัยของระบบกำลังทางอากาศจะต้อง
นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้การใช้กำลัง
ทางอากาศเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม อันก่อให้เกิด
เป็นนภาพอย่างแท้จริง ตลอดระยะเวลาการบิน
ของไทยเป็นเวลา 107 ปี (พ.ศ.2562) นับตั้งแต่ที่
ชาวต่างประเทศได้นำเครื่องบินมาบินในประเทศไทย
และต่อจากนั้นกองทัพอากาศ ได้จัดหาเครื่องบินเข้า
ประจำการตั้งแต่เครื่องบินใบพัดในอดีตจนมาถึง
เครื่องบินขับไล่เครื่องบินไอพ่นในปัจจุบัน ซึ่ง
วิวัฒนาการของเครื่องบินนับได้ว่าเป็นความก้าวหน้า
ทางเทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งนี้ได้มีการแบ่งยุคเครื่องบินขับ
ไล่เครื่องบินไอพ่นเป็น 5 ยุค ปัจจุบันกองทัพอากาศได้
จัดหาอากาศยานในยุคที่ 4.5 เป็นเครื่องบินขับไล่แบบที่
20 Gripen 39 C และเครื่องบินควบคุมแจ้งเตือนแบบที่
1 Saab 340 AEW ที่มีคุณสมบัติรองรับระบบปฏิบัติการ
ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง มีระบบการสื่อสาร การ
ตรวจจับเป้าหมาย การประมวลผลระบบอาวุธ และ
สามารถติดต่อกับเครื่องบินกับทุกเครือข่ายไม่ว่าจะ
เป็นศูนย์ควบคุมและสั่งการหน่วยภาคพื้นดิน พื้นน้ำ ทำ
ให้ข้อมูลสามารถส่งผ่านได้อย่างทั่วถึงกันทั้งเครือข่ายใน
เวลาเดียวกัน สำหรับยุคต่อไปเป็นยุคที่ 5 หัวใจของ
เครื่องบินยุคนี้คือ การล่องหน มีการออกแบบโครงสร้าง
ภายนอกและภายในที่ใช้เทคนิคสูง เพื่อลดการสะท้อน
และถูกตรวจจับโดยเรดาร์ นอกจากนี้ เพื่อทำให้มัน
ล่องหนขณะทำการต่อสู้ อาวุธหลักจึงถูกบรรจุไว้ใน
ห้องเก็บที่ใต้ท้องเครื่องบิน และ จะเปิดออก
เมื่ออาวุธถูกยิง ซึ่ง Zachariah (2009: 1-30) ได้อธิบาย
ว่า เทคโนโลยีล่องหน (Stealth Technology) หรือ
เรียก Low Observable Technology เป็นหลักการ

สร้างความได้เปรียบทางการรบ โดยการพรางหรือสร้าง
ความยากลำบากในการการตรวจจับของบุคคล อาภาศ
ยาน เรือ และยุทธโธปกรณ์ของฝ่ายตรงข้าม ทั้งนี้รวมถึง
การตรวจจับทั้งทางกายภาพและการตรวจจับโดย
เทคโนโลยีที่ใช้คลื่นต่าง ๆ ซึ่งมีหลักการในการลดการ
ตรวจ จับจากสัญญาณเรดาร์ที่มีการใช้งานในปัจจุบัน
ดังนี้ 1) การปรับปรุงลักษณะภายนอกของอากาศยานให้มี
รูปทรงที่เฉพาะตัว และสามารถลดการสะท้อนกลับของ
สัญญาณด้วยการออกแบบเป็นรูปทรงสามเหลี่ยมสอง
ชั้นบริเวณส่วนท้าย 2) การเลือกใช้สารเคลือบผิวอากาศยาน
ที่สามารถดูดซับสัญญาณเรดาร์ ซึ่งเป็นสารที่มี
คุณสมบัติในการดูดซับสัญญาณเรดาร์ หรือเป็นสารที่
สามารถลดการสะท้อนกลับของสัญญาณเรดาร์ได้ และ
มีแนวคิดการพรางตัวจากการตรวจจับด้วยตาเปล่าด้วย
การปรับโทนสีของอากาศยานหรือพาหนะให้มีความ
กลมกลืนกับสภาวะแวดล้อม

จากวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่อดีต
จนถึงปัจจุบัน สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในกิจการการ
บินของกองทัพอากาศยังคงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด
ผู้วิจัยในฐานะกำลังพลของกองทัพอากาศ ได้ตระหนัก
ถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการใน
กิจการด้านการบินของกองทัพ อากาศ ซึ่งในการ
เปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนา
กำลังพลกองทัพอากาศให้สามารถรองรับกับเทคโนโลยี
ที่ก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับเทคโนโลยี
ด้านการบินในยุคต่อไป จะมีเทคโนโลยีที่สำคัญคือ
เทคโนโลยีล่องหน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กองทัพอากาศ
จะต้องเตรียมวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ และ
พัฒนากำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานรองรับกับ
เทคโนโลยีดังกล่าว ความสำคัญจึงอยู่ที่ว่ากองทัพอากาศ
จะมีกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลอย่างไรเพื่อรองรับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและการวางแผนในส่วนกำลังพล ส่วนยุทธการ และยุทธโประณ์สมัยใหม่ และส่วนการศึกษาของกองทัพอากาศ เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 21 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การทำ EDFR รอบที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับการทำ EDFR รอบที่ 2 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อหาความสอดคล้องของข้อมูลในแต่ละข้อ หากผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องให้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการทำ EDFR รอบที่ 3 แต่ถ้าพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเป็นเอกภาพ (Homogeneity) หรือมีความสอดคล้องกัน (Consensus) ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษามากเพียงพอแล้วก็สามารถหยุดการทำ EDFR เพียงแค่ในรอบที่ 2 ไม่ต้องทำ EDFR รอบที่ 3 โดยให้พิจารณาค่ามัธยฐานที่มีค่า 3.5 ขึ้นไป ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมมีค่าตั้งแต่ 0.00 - 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะกำลังพล และแนวทางการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ แล้วนำมาเขียนเป็นอนาคตภาพกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยี

อากาศยานล่องหน ต่อจากนั้นดำเนินการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ โดยนำผลที่ได้มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญของกองทัพ อากาศเข้าร่วมจำนวน 6 คน เพื่อรวบรวมแนวคิด สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และหาข้อคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับกองทัพอากาศ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมาใช้เป็นกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ในการนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อประสานผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในทุกขั้นตอน รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการสนทนากับตนเอง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้องค์ความรู้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ 31 แนวทางการปฏิบัติ และ 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. สมรรถนะกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพ อากาศ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ 62 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 7 ข้อได้แก่ (1) ความเป็นทหารอากาศ (2) ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี (3) ความรับผิดชอบ (4) ความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ (5) การทำงานเป็นหนึ่งเดียว (6) การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (7) การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 17 ข้อ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (3) การมีทักษะการเจรจาต่อรอง (4) การมีทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

(5) ความสามารถในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (6) การมีทักษะการวิเคราะห์และติดตามงาน (7) การมีทักษะการติดต่อสื่อสาร (8) ความสามารถในการกำกับดูแล (9) ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (10) ความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ (11) การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (12) การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (13) การมีทักษะการใช้ภาษา (14) การมีภาวะผู้นำ (15) ความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ (16) ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (17) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคคล

3) สมรรถนะหน้าที่ ประกอบด้วย 16 ข้อ ได้แก่ (1) การมีทักษะในการควบคุมอากาศยานและเทคนิคการบิน (2) ความสามารถในการเป็นต้นแบบปฏิบัติการของนักบินอากาศยานล่องหน (3) ความพร้อมรบในการปฏิบัติการนักบินขับไล่โจมตีสมรรถนะสูง (4) การมีความรู้และสามารถใช้งานระบบอัตโนมัติ (5) การมีความรู้ในการปฏิบัติตามขั้นตอน (6) ความสามารถในการบริหารจัดการภาระงานและความเครียด (7) การตระหนักสู่สถานการณ์และการตัดสินใจ (8) การเข้าใจแนวความคิดของการปฏิบัติการ (9) การมีทักษะเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนการปฏิบัติการทางอากาศ (10) ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและอำนวยการทรัพยากรการบิน (11) การมีทักษะในการซ่อมบำรุงหลาย ๆ หน้าที่ เช่น ช่างอากาศ สื่อสาร สรรพาวุธ เป็นต้น (12) ความสามารถในการวิจัยและนวัตกรรม (13) การมีทักษะในการวางแผนและนำแผนไปปฏิบัติจริงในเวลาที่กำหนด (14) ความสามารถในการจัดการงานหลายชนิดในเวลาเดียวกัน (15) การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทุ่มเท และเสียสละ (16) การมีจิตสำนึกในการรักษาความลับและความปลอดภัย

4) สมรรถนะเฉพาะสาขา ประกอบด้วย 22 ข้อ ได้แก่ (1) การมีความเข้าใจและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (2) การมีความรู้ด้านเทคโนโลยีอากาศ

ยานล่องหน (3) การมีความรู้ด้านวัสดุศาสตร์ (4) การมีความรู้ด้านวิศวกรรมอากาศยาน (5) การมีความรู้ด้านวิศวกรรมเครื่องกล (6) การมีความรู้ด้านไฟฟ้า/สื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ (7) การมีความรู้ด้านอากาศพลศาสตร์ (8) การมีความรู้ด้านแม่เหล็กไฟฟ้า (9) การมีความรู้ด้านโครงสร้างอากาศยาน (10) การมีความรู้ด้านพลังงานความร้อน (11) การมีความรู้หลักการบิน (12) การมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (13) การมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (14) การมีทักษะในการคำนวณ (15) การมีทักษะด้านช่างอากาศ (16) การมีความรู้ความเข้าใจในระบบการซ่อมบำรุงอากาศยานล่องหน (17) การมีความรู้ด้านการตรวจจذبด้วยเรดาร์ (18) การมีความรู้ด้านเทคโนโลยีการพิสูจน์ฝ่าย (19) การมีความเข้าใจในระบบการส่งกำลังบำรุงของอากาศยานล่องหน (20) การมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย (21) การมีมนุษยสัมพันธ์ (22) ความสามารถในการคิดแบบนอกรอบ

2. แนวทางการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 ด้าน 31 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) ด้านการเสริมขีดความสามารถ ประกอบด้วย 6 แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ (1) การส่งกำลังพลไปฝึกเกี่ยวกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนเพื่อให้เกิดความชำนาญ (2) การส่งกำลังพลไปศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ (3) การส่งกำลังพลไปอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนเพื่อนำมาถ่ายทอด (4) การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนเพื่อให้เกิดแนวความคิด (5) การปรับสาขาทุนการศึกษาของนักเรียนนายเรืออากาศ โดยให้มีสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน (6) การปรับปรุงและพัฒนาระบบการฝึกเพื่อให้เกิดทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน

2) ด้านหลักสูตรและเนื้อหา ประกอบด้วย 5 แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ (1) การบรรจุหลักสูตรด้านวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในโรงเรียนนายเรืออากาศฯ (2) การบรรจุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรช่างเทคนิคของโรงเรียนเจ้าอาภาภ (3) การบรรจุ เนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีอากาศยานลงในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาของกองทัพและสายวิทยาการ (4) การปรับหลักสูตรการศึกษาในสถาบันการศึกษาของกองทัพให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยานลงเพื่อให้เป็นการกระจายองค์ความรู้ไปยังกำลังพล (5) การกำหนดให้สายวิทยาการจัดทำหลักสูตรรองรับ 3) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย 5 แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ (1) การปรับโครงสร้างอัตราากำลังพลรองรับเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (2) การสรรหากำลังพลที่มีภูมิความรู้และสมรรถนะในสาขาที่ต้องการ (3) การคัดเลือกกลุ่มกำลังพลที่มีผลการศึกษาดีเยี่ยมจากหลักสูตรการศึกษาของทหารอาชีพไปปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีอากาศยานลง (4) การผลิตกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีอากาศยานลงให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (5) การจัดทำแผนและพัฒนากำลังพลด้านเทคโนโลยีอากาศยานลงเพื่อให้มีแนวทางการปรับโครงสร้างอัตรากำลังพล และแผนพัฒนากำลังพลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 4) ด้านองค์การและความร่วมมือ ประกอบด้วย 6 แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ (1) การจัดตั้งหน่วย งานที่เป็นศูนย์กลางเพื่อบูรณาการและเชื่อมต่อองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีอากาศยานลงกับหน่วยงานต่าง ๆ (2) การจัดให้มีหน่วยงานถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีอากาศยานลงที่เน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อให้กำลังพลเกิดทักษะ (3) การสร้างเครือข่ายและดึงดูดผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอากาศยานลงทั้งภายในและภายนอกกองทัพให้เข้ามาปฏิบัติงานและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กำลังพล (4) การสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและทักษะใหม่ ๆ รวมถึงด้านการวิจัยและพัฒนา

นวัตกรรมร่วมกัน (5) ความร่วมมือกับอุตสาหกรรมป้องกันประเทศมาร่วมพัฒนาเทคโนโลยีอากาศยานลง (6) ความร่วมมือกับกองทัพอากาศมิตรประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ 5) ด้านการสานต่อการพัฒนา ประกอบด้วย 9 แนวทางปฏิบัติ ได้แก่ (1) กองทัพอากาศจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีอากาศยานลง (2) การส่งเสริมให้เกิดการวิจัยเพื่อให้ได้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีอากาศยานลง (3) การพัฒนาความรู้ทักษะ และปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของกำลังพล โดยมีเป้าหมายให้สามารถสำรวจ ตรวจสอบ วิเคราะห์ ประมวลผล ข้อมูลดิจิทัลและการวิเคราะห์แบบสามมิติที่ได้จากการบิน ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (4) การส่งเสริมและผลักดันให้มีการพัฒนาสมรรถนะตามที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง (5) ความสอดคล้องกันระหว่างแนวคิดของการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางกับเทคโนโลยีอากาศยานลง (6) การพัฒนายุทธวิธีการรบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยานลง (7) การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นต้น (8) การประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลร่วมส่งประกวดผลงานการวิจัยที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยานลง (9) การบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ดีเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. กลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานลงของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถด้านกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานลง โดยมีเป้าหมายให้กำลังพลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สามารถรองรับกับเทคโนโลยีอากาศยานลง และการฝึก ศึกษาอบรมมีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยานลง ซึ่งมีแนวทางการ

ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งกำลังพลไปฝึก ศึกษา อบรม และ
ดูงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน ณ
ต่างประเทศ และการปรับสาขาทุนการศึกษาของ
นักเรียนนายเรืออากาศที่ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ
รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบการฝึกเกี่ยวกับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาด้าน
หลักสูตรและเนื้อหาเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยาน
ล่องหน โดยมีเป้าหมายให้หลักสูตรการศึกษาของ
สถาบันการศึกษาของกองทัพอากาศเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน รวมทั้ง มีเนื้อหาสอดคล้องและทันต่อกับ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับ
บรรจุหลักสูตรของโรงเรียนนายเรืออากาศฯ ด้าน
วิศวกรรมที่สามารถรองรับกับเทคโนโลยีอากาศยาน
ล่องหน รวมทั้งมีการปรับหลักสูตรการศึกษาในสถาบัน
การศึกษาของกองทัพ และสายวิทยาการให้สอดคล้องกับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน นอกจากนี้ยังมีการบรรจุ
เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนใน
หลักสูตรโรงเรียนจ่าอากาศ (เหล่าเทคนิค) กลยุทธ์ที่ 3
สร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ด้านกำลังพลเพื่อ
รองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน โดยมีเป้าหมาย
จัดทำโครงสร้างอัตรา กำลังพลมีความเหมาะสมกับการ
ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน รวมทั้ง
กำลังพลด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนมีคุณภาพ
และเพียงพอ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับ
โครงสร้างอัตรากำลังพลที่เหมาะสม รวมทั้งมีการผลิต
และสรรหากำลังพลที่มีภูมิความรู้และสมรรถนะในสาขา
ที่ต้องการรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนให้
เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้ยังม
ีการคัดเลือกกำลังพลที่มีผลการศึกษาดีเยี่ยมจาก
หลักสูตรการศึกษาของทหารอาชีพไปปฏิบัติงานกับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาด้าน
องค์การและความร่วมมือเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศ

ยานล่องหน โดยมีเป้าหมายให้มีหน่วยงานกลาง
ดำเนินการด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน และมี
หน่วยงานเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้ง
หน่วยงาน ที่เป็นศูนย์กลาง เพื่อบูรณาการและเชื่อมต่อ
องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน รวมทั้ง
การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง เพื่อบูรณาการและ
เชื่อมต่อองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน
นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้าน
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหนกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งใน
และต่างประเทศเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และ
ทักษะใหม่ ๆ รวมถึงด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
ร่วมกัน กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างด้านการสานต่อการ
พัฒนาเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน โดยมี
เป้าหมายให้การวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหนมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีแนวคิดของการ
ปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยาน
ล่องหน นอกจากนี้ยังมีการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยี
อากาศยานล่องหน ซึ่งมีแนวทาง การปฏิบัติเกี่ยวกับ
การส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการวิจัยและนวัตกรรม
รวมทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ
ปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของกำลังพลด้านเทคโนโลยี
อากาศยานล่องหน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาแนวคิด
ของการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง รวมทั้ง
ยุทธวิธีการรบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยาน
ล่องหน และให้มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ดีเพื่อ
ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัย ทำให้ได้องค์ความรู้
เกี่ยวกับการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหนของกองทัพอากาศ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สมรรถนะกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยี
อากาศยานล่องหนของกองทัพ อากาศ มี 4 สมรรถนะ
ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถที่
บุคลากรทุกคนในองค์กรพึงมีเพื่อดำเนินกิจการนั้นได้
อย่างมีประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการปฏิบัติหรือ
การสร้างวัฒนธรรมให้เกิดพฤติกรรมในลักษณะเดียวกัน
ทั้งองค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้
อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ (2550: 29) สมรรถนะหลัก
(Core Competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยม
หลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุก
คนในองค์กร เป็นสมรรถนะหลักร่วมที่องค์กรคาดหวัง
ให้พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งงานต้อง “มี” เช่น การ
ทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

1.2 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็น
ความสามารถที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีตาม
ระดับชั้น เพื่อให้การทำงานเกิดผลสำเร็จ และต้อง
สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
โดยเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและ
ระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาท และ
หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิด
ของ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550: 10-11) สมรรถนะด้าน
การบริหารจัดการ (Managerial Competency) เป็น
ขีดความสามารถตามลำดับขั้นหรือตามสายการบังคับ
บัญชา ใครอยู่ในตำแหน่งงานไหน ควรจะมีสมรรถนะ
ด้านการบริหารจัดการที่เหมือนกับตำแหน่งงานนั้น ใน
ลักษณะไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม แบ่งได้ 4 กลุ่ม
ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง
กลุ่มผู้บริหารระดับต้น และ กลุ่มผู้บริหารระดับ
ปฏิบัติการ

1.3 สมรรถนะหน้าที่ เป็นความ สามารถ
ตามบทบาทหน้าที่ที่บุคลากรในแต่ละสายวิทยาการ

จำเป็นต้องมี ต้องปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยจะ
แตกต่างกันตามประเภทสายอาชีพ ซึ่งบ่งบอกได้ถึง
ความเป็นมืออาชีพเฉพาะสายวิทยาการตามความ
เหมาะสมในบริบทของวิชาชีพเฉพาะของตนเอง
สอดคล้องกับแนวคิดของ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์
(2548: 32) สมรรถนะในหน้าที่ (Functional
Competency) หมายถึง คุณสมบัติ หรือคุณลักษณะ
ของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้น ๆ โดย
กำหนดว่าผู้ที่จะทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรมี
สมรรถนะใดที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การ
เจรจาต่อรอง เป็นต้น

1.4 สมรรถนะเฉพาะสาขา เป็นความสามารถ
เฉพาะสายงาน หรือคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการ
ปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ สอดคล้องกับแนวคิด
ของ (โรงพยาบาลมหาราชานครเชียงใหม่, ฝ่ายการพยาบาล,
2552 : 1) Specific competency หมายถึง คุณลักษณะ
เฉพาะเจาะจง หรือเป็นความสามารถของวิชาชีพเฉพาะทางที่
จำเป็นในการนำไปปฏิบัติ งานให้บรรลุผลสำเร็จ

2. แนวทางการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ มี 5
ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการเสริมขีดความสามารถ โดยให้
กำลังพลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สามารถรองรับ
กับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน และการฝึก ศึกษา
อบรมมีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Nadler, 1970: 158, อ้าง
ถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559: 143-145) รูปแบบ
ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับ
เป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กร คือ 1) การพัฒนางาน (Job Development)
หมายถึง งานในปัจจุบันที่บุคลากรทำอยู่ซึ่งการพัฒนา
งานถูกจัดไว้คู่กับกิจกรรมการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการทำงาน 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การศึกษา คือ การสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมาย เส้นทางเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการไปทำงานหรือดำรงตำแหน่งงานในอนาคต 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น การทำให้เติบโตอย่างยั่งยืน การพัฒนาจะเน้นไปที่องค์การ เพื่อให้องค์การปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์

2.2 ด้านหลักสูตรและเนื้อหา โดยให้หลักสูตรการศึกษาของสถาบัน การศึกษาของกองทัพรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน รวมทั้งมีเนื้อหาสอดคล้องและทันต่อกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962: 424-426) การพัฒนาหลักสูตรต้องมีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งผู้เรียน สภาพบริบทของท้องถิ่นตนเอง ความต้องการของสังคม สภาพแวดล้อม เนื้อหาสาระ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมากำหนดจุดหมายและองค์ประกอบของหลักสูตรเพื่อวางรากฐานทางความคิดหล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ สมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต และเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนต่อท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติ

2.3 ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็ง โดยมีการจัดทำโครงสร้างอัตราากำลังพลให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วรรณ จุมแพง (2555: 46) ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมและรายด้าน คือ ค่านิยมร่วม องค์การ กลยุทธ์องค์การ ระบบงาน ทักษะบุคลากร และโครงสร้างองค์การ รวมทั้งกำลังพลด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนมีคุณภาพและเพียงพอ ในทำนอง

เดียวกันกับงานวิจัยของ กิตติ มิลำเอียง (2559: 143) องค์การภาครัฐต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้การได้ซึ่งบุคลากรภายในองค์การมีความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะคุณลักษณะ บุคลิกภาพ อันจะนำองค์การไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน

2.4 ด้านองค์การและความร่วมมือ โดยให้มีหน่วยงานกลางดำเนินการด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน รวมทั้งมีหน่วยงานเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เอี่ยมดี (2556 : 216-217) รูปแบบที่มีประสิทธิผลของระบบการบริหารเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นเครือข่ายผสมผสานระหว่างบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ช่วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย องค์การของเครือข่าย การจัดการเครือข่าย การใช้ประโยชน์จากเครือข่าย และการธำรงรักษาเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555 : 91-93) รูปแบบการดำเนินการความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาค อุตสาหกรรม ประกอบด้วย ด้านหลักความร่วมมือ ด้านโครงสร้างและกลไกความร่วมมือ ด้านทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนความร่วมมือ และด้านกระบวนการดำเนินการความร่วมมือ

2.5 ด้านการสานต่อการพัฒนา โดยให้การวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหนมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาภรณ์ พลายสังข์ (2560 : 103-104) แนวทางการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการศึกษามี 7 แนวทางประกอบด้วย นโยบายของหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร เครือข่ายการวิจัย ทรัพยากรการวิจัย การพัฒนาบุคลากร

การกำกับติดตามและประเมินผล และ การเผยแพร่
งานวิจัยและการนำไปใช้ รวมทั้งแนวคิดของการ
ปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีอากาศยาน
ล่องหน สอดคล้องกับแนวคิดของ กองทัพอากาศ
(2560: 35) ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.
2560-2579) กำหนดว่า บุคลากรในส่วนกำลังรบ (War
Fighter) ของกองทัพอากาศมีสมรรถนะและขีด
ความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ
Multi Disciplined โดยต้องมีความเข้าใจพื้นฐาน ความ
เชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมี
พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ
แนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง
(NCO) ของกองทัพอากาศ

3. กลยุทธ์การพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหนของกองทัพอากาศ
ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างขีด
ความสามารถด้านกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน โดยมีเป้าหมายให้กำลังพลมีสมรรถนะใน
การปฏิบัติงานที่สามารถรองรับกับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน และการฝึก ศึกษา อบรมมีความสอดคล้อง
กับเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา
ด้านหลักสูตรและเนื้อหาเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน โดยมีเป้าหมายให้หลักสูตรการศึกษาของ
สถาบันการศึกษาของกองทัพอากาศรองรับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน รวมทั้งมีเนื้อหาสอดรับและทันต่อกับ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ กลยุทธ์ที่ 3 สร้างสรรค์ ทักษะและ
ประสบการณ์ด้านกำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน โดยมีเป้าหมายจัดทำโครงสร้างอัตรากำลัง
พลมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี
อากาศยานล่องหน รวมทั้งกำลังพลด้านเทคโนโลยี
อากาศยานล่องหนมีคุณภาพและเพียงพอ กลยุทธ์ที่ 4
พัฒนาด้านองค์การและความร่วมมือเพื่อรองรับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน โดยมีเป้าหมายให้มี

หน่วยงานกลางดำเนินการด้านเทคโนโลยีอากาศยาน
ล่องหน และมีหน่วยงานเครือข่ายความร่วมมือด้าน
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้าง
ด้านการสานต่อการพัฒนาเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศ
ยานล่องหน โดยมีเป้าหมายให้การวิจัยและพัฒนาด้าน
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหนมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมี
แนวคิดของการปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องกับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหน นอกจากนี้ยังมีการจัดการ
ความรู้ด้านเทคโนโลยีอากาศยานล่องหน ทั้งนี้ กลยุทธ์
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกบูรณาการขึ้นอย่างมีกลยุทธ์ เป็น
หลักปรัชญาการบริหารบุคลากรที่มุ่งเน้นไปผลลัพธ์ ซึ่ง
นักบริหารบุคลากรมืออาชีพต้องมีความเชื่อและ
ความสามารถที่จะช่วยผู้บริหารและพนักงานในการ
กำหนดแนวทางเพื่อนำแนวคิดหลักการและปฏิบัติด้าน
การพัฒนาบุคลากรไปสู่การดำเนินงานให้เกิดขึ้นจริง
หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นกระบวนการของการ
เปลี่ยนแปลงในภาพรวมองค์การโดยผ่านการเรียนรู้
อย่างมีแบบแผนอันนำไปสู่ความรู้และทักษะที่จำเป็นใน
อนาคต และมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ประสบการณ์คือ
ผู้สอนที่ดีที่สุด” นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมที่ถูก
ออกแบบขึ้นอย่างมีแบบแผนและไม่มีแบบแผนที่
มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
อันนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ จำเป็น
จะต้องกำหนดวิธีการให้เหมาะสมอย่างที่สุด (Gilley,
Egglund and Maycunich, 2002; Rothwell and
Kazanas, 1989; Swart and others, 2005)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. กองทัพอากาศควรส่งเสริมและสนับสนุนให้
กำลังพลไปฝึก ศึกษา อบรม และดูงานเกี่ยวกับ
เทคโนโลยีอากาศยานล่องหนในต่างประเทศ เพื่อให้

กำลังพลเกิดแนวความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้า รวมทั้งสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กำลังพล

2. กองทัพอากาศควรให้สถาบัน การศึกษาของกองทัพปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้า

3. กองทัพอากาศควรเตรียมการปรับปรุงและพัฒนาาระบบการฝึกสำหรับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้าเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ

4. กองทัพอากาศควรผลิต สรรหา และคัดเลือกกำลังพลเพิ่มเติม โดยเฉพาะกำลังพลที่มีความรู้และสมรรถนะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้าให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

5. กองทัพอากาศควรจัดทำแผน พัฒนาและปรับโครงสร้างอัตรากำลังพลเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้า

6. กองทัพอากาศควรจัดตั้งหน่วย งานที่เป็นศูนย์กลางเพื่อบูรณาการและถ่ายทอดองค์ความรู้และ

สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและนอกประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ วิจัยและนวัตกรรม

7. กองทัพอากาศควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้า : กรณีระดับตำแหน่ง

2. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม โดยการจากผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้า เช่น กรมช่างอากาศ กรมสื่อสาร เล็กอิทรอนิกส์ทหารอากาศ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพจนานุกรมสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอากาศยานล่วงหน้า

รายการอ้างอิง

กองทัพอากาศ. (2560). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

กิตติ มิลำเอียง. (2559). “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 8,1: 143.

ชัยวัฒน์ แจ่มดวง. (2555). “การพัฒนากำลังพลของกองทัพอากาศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต.” เอกสารวิจัยหลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย. (2555). “การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาชั้นบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพย์วรรณ จุมพอง. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข.” วารสาร สาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา 7, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 46.

-
- อ้างศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). **เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร.**(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ผกาภรณ์ พลายสังข์. (2560). “กลยุทธ์การส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 19, 1 (มกราคม-มีนาคม): 103-104.
- โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. ฝ่ายการพยาบาล. (2552). “ประกาศฝ่ายการพยาบาล เรื่อง นโยบายการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการพยาบาล(Competency assessment).” 20 พฤษภาคม.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ เอี่ยมดี. (2556). “การพัฒนาระบบการบริหารเครือข่ายการมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 15, 5 (ตุลาคม): 216-217.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายก รัฐมนตรี. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน).
- อารมณ ภูววิทยพันธุ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ:เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2550). **Competency BasedHRM/HRD Case Study.** กรุงเทพฯ:เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Gilley J.W., Eggland S.A. and Maycunich A.G.. (2002). **Principles of Human Resource Development.** 2nd ed. Cambridge, MA: Persus Publishing.

Rothwell, W.J. and Kanzas, H.C. (1989). **Strategic Human Resource Development.** New Jersey: Prentice.

Swart, J. and others. (2005). **Human Resource Development: Strategy and Tactics.** Oxford, U.K.: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Taba, Hilda. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice.** New York: Harcourt, Brace and World.

Zachariah, Ashish. (2009). “Stealth Technology.” Seminar Report at Department of Mechanical Engineering, Government Engineering College, Barton Hill, Thirurananthapuram, November.