

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0
ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
**Human Resource Development Model in Thailand 4.0
era of Armed Forces Development Command,
Royal Thai Armed Forces Headquarters**

ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา¹

นัยนา เกิดวิชัย² และ สุรพล สุธะพรหม³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{1,2,3}

Thititat Niponpittaya¹,

Naiyana Kerdvichai² and Surapon Suyaprom³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand^{1,2,3}

Corresponding Author; Email: thititatniponpittaya@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

* ได้รับบทความ: 2 ธันวาคม 2562; แก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ 1) ด้านความจงรักภักดี 2) ด้านความกล้าหาญ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านความเป็นทหารอาชีพ ตามลำดับ

2. ความตรงของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ค่า $p\text{-value} = 0.073$ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 79.94 ค่าองศาอิสระ (df) = 63 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) = 1.26 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) = 0.027 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.026 ขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) = 466.29 แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยจากผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.77 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาได้ร้อยละ 77 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหาร และการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาสามารถอธิบายความแปรปรวนของทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ร้อยละ 71

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์; ยุคไทยแลนด์ 4.0; หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา; กองบัญชาการกองทัพไทย

Abstract

The objectives of this research were: to crosscheck the validity of the human resource development model in Thailand 4.0, to study the factors that affect human resource development in Thailand 4.0 and presenting the human resource development model. In the Thailand 4.0 era of the Military Development Unit Royal Thai Armed Forces Headquarters is a mixed methods research which is quantitative research (Quantitative Research) and Qualitative Research (Qualitative Research)

The results of the research showed that ;

1. Education of human resource levels in the Thailand 4.0 era of the Military Development Command. Overall, the Thai Armed Forces Headquarters is at a high level when considering each aspect found that at a high level in all logical sequence the average order is 1) Loyalty, 2) Courage, 3) Teamwork, and 4) professional military respectively.

2. The validity of the human resource development model in Thailand 4.0 era of the Military Development Command Unit of The Thai Armed Forces Headquarters found that the $p\text{-value} = 0.073$ chi-square (χ^2) = 79.94 free degrees (df) = 63 chi-square proportion (χ^2 / df) = 1.26 the consistency index (GFI) = 0.98 Modified Consistency Index (AGFI) = 0.95 Comparative Consistency Index (CFI) = 1.00 Root Value of the Standard Square Error (SRMR) = 0.027 Tolerance In parameter estimation (RMSEA) = 0.026 critical sample size (CN) = 466.29, showing that the consistency of statistical models that were developed in harmony with the empirical data.

3. Model of human resource development in Thailand 4.0 era of the Military Development Command Unit. From the study, it was discovered that the predictive coefficient (R^2) of the latent variable internal structure equation was 0.77, indicating that the variable in the model was human resource development. And management process 77% of the variance in self-development can be explained and found that the internal structure of the variable equation equals 0.71 shows that the variable in the model is human resource development. Management process, and personal development according to the threefold principles, able to explain the variability of human resources in the Thailand 4.0 era by 71%

Keywords: Human Resources; Thailand 4.0 era; Military Development Command; Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยจะต้องร่วมมือกันพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่รัฐบาลชูนโยบายสำคัญอย่าง Thailand 4.0 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องปรับบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูงและมีทักษะด้านดิจิทัลการทำให้โลกยุคดิจิทัลและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์สอดรับกันได้อย่างลงตัว (Yam Yam, 2018)

สำหรับหน่วยงานกองทัพซึ่งเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง ที่มีแผนงานการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพอย่างเป็นระบบ ตามแผนยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ที่พิจารณาจากความมั่นคงของโลก ภัยคุกคามของภูมิภาค สถานการณ์ภายในประเทศ ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การป้องกันเชิงรุก, ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผนึกกำลังป้องกันประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Major General Rithi Intharawut, 2018)

การพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพนั้นกองบัญชาการกองทัพไทย ก็ได้มีการกำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือค่านิยมหลักกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นสิ่งที่กำหนดให้กำลังพลทุกคนที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการกองทัพไทย มีพฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่านิยมหลักนั้นเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้กองบัญชาการกองทัพไทยสามารถบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ที่กำหนด และเป็นรากฐานในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ของกองบัญชาการกองทัพไทยไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Thai Armed Forces Headquarters, 2018: Online) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเป็นทหารอาชีพ 2) ความจงรักภักดีต่อ 3 สถาบันหลัก ได้แก่ สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 3) ความกล้าหาญ 4) การทำงานเป็นทีม

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อันจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมทั้งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วย
บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การ
ดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวม
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 ตัวอย่าง แบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย
1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 4) แบบสอบถาม
เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมไตรสิกขา 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ 4.0
ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการทดสอบค่าความหา
ความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931 ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประมาณ 2 เดือน จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่มีปัจจัยด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านกระบวนการบริหารเป็นตัวแปรภายนอก และมีทรัพยากร
มนุษย์ไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นตัวแปรภายใน โดยมีตัวแปรหลัก
พุทธธรรมไตรสิกขา เป็นตัวแปรส่งผ่าน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม
ที่สร้างขึ้น ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาครบ 410 ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการ
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง
(Ku) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมลิสเรล
(LISREL)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
คุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการกองทัพไทย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านตัวแปรการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) ดังนั้น ตัวแปรจึงจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามวิธีการวิจัย ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด และข้อค้นพบจากผลงานวิจัยในบริบทปัจจัยที่ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ เพื่อค้นหาค่าประกอบที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์พบว่าตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) กล่าวคือ ตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) 5 ตัวแปรคือพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงการพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) 5 ตัวแปรคือการวางแผนการจัดองค์การการบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงานการควบคุม

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรส่งผ่านได้แก่ ไตรสิกขา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) 3 ตัวแปรคือ สีสสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ตัวแปรทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) 4 ตัวแปรคือความเป็นทหารอาชีพความจงรักภักดี ความกล้าหาญการทำงานเป็นทีม

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย คือ ประชากร ที่ใช้ในศึกครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ทหารของ

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยจำนวน 616 นาย ผู้วิจัยทำการ
สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 ท่าน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถตอบตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์

4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.073 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 79.94 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 63 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.26 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 2) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.027 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.026 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า 0.05) ผลผ่านเกณฑ์มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 466.29 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 200) ผลผ่านเกณฑ์แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เปรียบเทียบกับผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.08-0.95 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ การวางแผน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือ ความจงรักภักดี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ การบังคับบัญชาสั่งการ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของ

สมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.77 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาได้ร้อยละ 77 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหาร และการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาสามารถอธิบายความแปรปรวนของทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ร้อยละ 71 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.22 และอิทธิพลทางอ้อม 0.32 เป็นอิทธิพลรวม 0.54 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหาร กับทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.14 และอิทธิพลทางอ้อม 0.20 เป็นอิทธิพลรวม 0.34 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งตัวแปรการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา มีขนาดอิทธิพลทางตรง 0.54 ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการศึกษาพบว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 จากการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยทั้งจากการเก็บแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ได้ผลสอดคล้องกันดังนี้

1. ด้านความเป็นทหารอาชีพ ประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ 2) ปฏิบัติตามวินัย แบบธรรมเนียมทหาร และจรรยาวิชาชีพทหารอย่างเคร่งครัด 3) มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และไม่ปกปิดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง 4) หมั่นฝึกฝน ศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

5) ปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปรับเปลี่ยนการทำงาน ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี 7) ปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าเดิม 8) ตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) มีคุณธรรม จริยธรรม กระทำความดี ละเว้นความชั่ว ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ทุกคน

2. ด้านความจงรักภักดี ประกอบด้วย 1) น้อมนำพระบรมราโชวาทและคำสัจย์ปฏิญาณในการปฏิบัติราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน 2) ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับชั้นด้วยความเท่าเทียม 3) ปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ 4) ดูแลเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน 5) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 6) ยึดมั่นในความรักชาติ ศาสนาสถาบันพระมหากษัตริย์ 7) นำหลักคำสอนของศาสตร์พระราชาไปใช้ และระลึกถึงความเสียสละของพระองค์

3. ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย 1) มีความตรงไปตรงมา กล้าแสดงออกและยืนหยัดในสิ่งที่ถูก 2) กล้ายอมรับคำวิจารณ์ และยอมรับข้อบกพร่องเพื่อการเรียนรู้และปรับปรุง 3) กล้าเปิดเผยในสิ่งที่ผิดหรือไม่ถูกต้อง ไม่โอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ 4) ให้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง 5) ไม่เกรงกลัวในการเผชิญหน้าต่อภัยอันตรายต่างๆ ทั้งทางตรงและโดยอ้อม 6) ปฏิบัติให้มีศีลธรรม ทำความดี มีความกล้าหาญ ยึดมั่นกตัญญู 7) ตระหนักและเห็นคุณค่าของความ กล้าหาญที่ถูกต้อง ทางจริยธรรมและกฎหมาย

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) สื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแก้ไขปัญหาเป็นหมู่คณะ 2) ส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานมีการช่วยเหลือให้ความร่วมมือกัน 3) ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเคารพ เชื่อถือ ตระหนักถึงจุดประสงค์ร่วมกัน 4) ยอมรับวิธีการที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 5) รับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีหลักการและเหตุผล 6) บูรณาการแนวคิดร่วมกันของหมู่คณะ เพื่อการปฏิบัติที่ตรงกัน 7) กล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา 8) สร้างกระบวนการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีมและองค์กรรวม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาประกอบด้วย

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง คือ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถด้าน IT เพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล ฝึกฝนในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเพื่อทักษะและสมรรถนะการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี AI รวมทั้งคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเป็น

2. ด้านการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง คือ จัดทำแผนพัฒนาเพื่อความต่อเนื่องในตำแหน่งที่สำคัญ วางระบบการปรับเปลี่ยนการเกษียณอายุราชการ ระบบการจัดการความรู้ให้ทุกคนเข้าถึงความรู้ที่สำคัญ ให้โอกาสแสดงศักยภาพความสามารถของตนเอง และส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิต

3. ด้านการพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง คือ ติดตามประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรที่ทันสมัย สร้างความชำนาญในอาชีพของทหารหน่วยพัฒนา ฝึกอบรมนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกับนานาชาติ ส่งเสริมการศึกษาต่อตามความถนัดและภาระงาน

4. ด้านการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ ติดตามประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรที่ทันสมัย สร้างความชำนาญในอาชีพของทหารหน่วยพัฒนา ฝึกอบรมนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อตามความถนัดและภาระงาน

5. ด้านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ มีการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สร้างคุณค่าให้กับหน่วยงาน ส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยุทธศาสตร์ขององค์กร พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ลดข้อมูลทางเอกสาร และทำงานผ่านระบบสารสนเทศการสื่อสารมากขึ้น

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

1. ด้านการวางแผนคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานงบประมาณ อัตรากำลังและระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ มีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบ

ปฏิบัติตามแผนทราบ มีแผนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เรียนรู้และค้นหาแนวทางความคิดและสามารถพัฒนาต่อยอดได้ นอกจากนั้นควรมีการวางแผนการพัฒนาตามสายการบังคับบัญชา ย่อมจะเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งในภาษาพระเรียกว่า “ตลอดสาย-รู้แจ้งแทงตลอด”

2. ด้านการจัดองค์การ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา มีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมจัดองค์กรตามตำแหน่งงาน การคำนึงถึงงานถนัดของบุคลากร และควรสนองประโยชน์ขององค์กรได้อย่างสูงสุด เป็นองค์กรที่ลดความเหลื่อมล้ำเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเป็นประโยชน์กับองค์กรรวม

3. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ องค์กรให้คำแนะนำหรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษามากอบรวม หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาสั่งการควรมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้ในการบริหารคน ประกอบด้วยการวางแผน ชี้เป้าหมายที่ชัดเจนการบังคับบัญชาผ่านระบบ “ศรัทธา-อุดมการณ์” เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. ด้านการประสานงาน องค์กรส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในหน่วย มีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้องนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาช่วยเพราะจะได้มีความราบรื่น ไม่ติดขัดในการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดกว้างในการรับรู้ข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประสานงานภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานซึ่งมีความจำเป็นในเรื่องการสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ใช้การสื่อสารออนไลน์ ลดขั้นตอนด้านเอกสาร สร้างการประสานงานแบบบนลงล่างและแบบแนวราบให้มีความราบรื่นไม่ติดขัดในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

5. ด้านการควบคุม มีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติ

พร้อมมีบทลงโทษกรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมไม่ปิดกั้นบุคลากรที่มีความคิดเกี่ยวกับการคิดค้นนวัตกรรมนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการควบคุมอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดีและรวดเร็ว และต้องชัดเจนในเป้าหมาย

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา

1. การปฏิบัติตามหลักศีลสิกขา (มีวิจย) คือ ตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่ และดื่มของมึนเมา ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่สนอามิสสินจ้างที่ไม่ถูกต้องตามครรลองครองธรรม ให้ความเคารพรอบคอบ ไม่ข้องแวะพูดคุยกับคนอื่นในเชิงชู้สาว สำรวมกาย วาจา ใจ ตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ไม่เบียดเบียนคนอื่น ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย/เป็นทหารมีอาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง โปร่งใสตรวจสอบได้

2. การปฏิบัติตามหลักจิตตสิกขา (ใจสะอาด) คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด มีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและดีที่สุด หมั่นฝึกฝนจิตใจ ให้มีความจดจ่อหรือมีสมาธิในการปฏิบัติงาน มีอุดมการณ์ มุ่งมั่น และชัดเจนในเป้าหมาย ไม่ย่อท้อ และหมั่นฝึกจิตใจให้เป็นสมาธิ

3. การปฏิบัติตามหลักปัญญาสิกขา (ฉลาดใช้ชีวิต) คือ ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบคอบ ควบคุมสติ พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการแก้ปัญหา รอบรู้ มีวิสัยทัศน์ ปฏิบัติได้จริง ศรัทธาในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา รอบรู้ในหลักการและพัฒนาศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์

4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.073 ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 79.94 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 63 ค่า

สัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.26 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.027 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 466.29 แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของ Theeradech Sanongtaweepon (2017) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ได้ประมาณร้อยละ 70.50 ($\text{Adjust } R^2 = .705$) ที่เหลืออีกร้อยละ 29.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาซึ่งนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่ากับ .299 ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพเท่ากับ .226 ในกิจกรรมการฝึกอบรมเท่ากับ .172 ในกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เท่ากับ .163 ในกิจกรรมการศึกษาของบุคลากรเท่ากับ .159 ในกิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงานเท่ากับ .137 ในกิจกรรมการพัฒนากุศลกรเท่ากับ .136 ในกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.22 และอิทธิพลทางอ้อม 0.32 เป็นอิทธิพลรวม 0.54 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงทางอ้อม และอิทธิพลรวม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.74 การเตรียม

กำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.69 การพัฒนา กำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลงมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.84 การพัฒนา ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.80 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.92 สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ของ Theeradech Sanongtaweeporn (2017) พบว่า ปัจจัยด้าน กิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยเอกชน ได้ร้อยละ 70.50 ($\text{Adjust } R^2 = .705$) สมการพยากรณ์การ ปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่ากับ .299 ในกิจกรรมการ พัฒนาวิชาชีพเท่ากับ .226 ในกิจกรรมการฝึกอบรมเท่ากับ .172 ในกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเท่ากับ .163 ในกิจกรรมการศึกษาของบุคลากรเท่ากับ .159 ในกิจกรรมการพัฒนา คณะและหน่วยงานเท่ากับ .137 ในกิจกรรมการพัฒนากุศลกรเท่ากับ .136 ในกิจกรรมการ สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร จากการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่าง ตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหาร กับทรัพยากรมนุษย์ในยุค ไทยแลนด์ 4.0 ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.14 และอิทธิพล ทางอ้อม 0.20 เป็นอิทธิพลรวม 0.34 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า อิทธิพลของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้ การวางแผนมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.97 การจัดองค์การมี ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.34 การบังคับบัญชาสั่งการมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.28 การประสานงานมี ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.34 การควบคุม มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.56 สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ของ Wassana Charoenson (2009) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ระดับ การศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านเทคนิคการ บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เทคโนโลยี ทางการศึกษา และการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา

ด้านไตรสิกขา จากผลการศึกษาการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา มีขนาดอิทธิพลทางตรง 0.54 ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้ สीलสิกขามีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.81 จิตสิกขามีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.82 ปัญญาสิกขา มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.75 สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท ของ Wichit Sanguankraipong (2014) จากการวิจัย พบว่า สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี 3 อย่างคือ สील สมาธิ และปัญญากระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาที่มีต่อการพัฒนาบุคคล มี 2 หลักธรรม คือ 1) หลักไตรสิกขา 2) หลักอริยมรรคมีองค์ 8 การนำกระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาไปพัฒนาบุคคลนั้นต้องสร้างศรัทธาและปัญญาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้นๆ ก่อนคือ การสร้างสมาธิปฏิบัติให้เกิดขึ้นนั่นเอง เมื่อเกิดสมาธิปฏิบัติแล้วจึงนำหลักธรรมต่างๆ เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามความเหมาะสม เมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาแล้วจะต้องทำการประเมินผลใน 4 ด้าน คือ ด้านกาย ศील จิต และปัญญา มีเป้าหมายสุดท้ายคือ คุณภาพชีวิตที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศชาติ นั่นคือ ชีวิตที่พัฒนาแล้วประกอบด้วย สील สมาธิ ปัญญาอย่างแท้จริง

3. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

การวิจัยเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมสิกขา 3 เข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านตะวันตก จากผลการศึกษาสามารถนำตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งหมดจากการวิจัยครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามค่าอิทธิพลที่ได้จากการวิจัยและองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ซึ่งสามารถสรุปได้คือ ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย ด้านความเป็นทหารอาชีพ ด้านความจงรักภักดีด้านความกล้าหาญ ด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา คือ

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอ

สำหรับการนำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) ด้านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ประกอบ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการควบคุม

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามหลักศีลสิกขา (มีวินัย) 2) การปฏิบัติตามหลักจิตตสิกขา (ใจสะอาด) 3) การปฏิบัติตามหลักปัญญาสิกขา (ฉลาดใช้ชีวิต)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาควรจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในด้านภาษาเพื่อนำมาจัดทำแผนการพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุในตำแหน่งที่สำคัญ รวมทั้งนโยบายการพัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังพลคุณภาพภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานทหารกับหน่วยงานอื่น และศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศหรือเอกชนเพื่อนำมาบูรณาการสร้างกำลังพลในสังกัดให้มีคุณภาพในอนาคต

1.2 ด้านกระบวนการบริหารจัดการทำนโยบายให้สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กรโดย 1) การวางแผน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาควรมีแผนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง 2) จัดองค์การตามตำแหน่งงาน การคำนึงถึงงานถนัดของบุคลากรและสนองประโยชน์ขององค์กรได้อย่างสูงสุด 3) การบังคับบัญชาสั่งการควรมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้ในการบริหารคนงาน และองค์กร 4) การประสานงานนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ เปิดกว้างในการรับรู้ข่าวสาร 5) การควบคุมควบคุมอย่างเหมาะสม ตรวจสอบ ผ่านระบบกลไกที่มีประสิทธิผลทั้งเทคโนโลยีและบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการศึกษาพบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารบุคลากร การพัฒนากำลังพลคุณภาพ

เพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนั้น หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้ง 3 ด้านก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรมีความทันสมัยเท่าทันยุคไทยแลนด์ 4.0

2.2 ด้านกระบวนการบริหารพบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาโดยเฉพาะด้านการวางแผน และการควบคุม โดยควรเป็นแผนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและมีความทันสมัยน่าสนใจ โดยให้มีการควบคุมอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติตามแผนนั้น

References

- Major General Rithi Intharawut. (2018). Thailand 4.0 and the 21st Century Army. (online). Retrieved May 5, 2018. from: <http://www.thairath.co.th/content/613903>.
- Thai Armed Forces Headquarters. (2018). Armed Forces Development Command Unit. (online). Retrieved 11 June 2018. from: <https://www.rtarf.mi.th/index.php/th/2016-06-23-07-14-52/> 2016-06-23-07-36-74/30-2018-01-16-03-00 -18.
- Theeradech Sanongtaweeporn. (2017). Human resource development that relates to the performance of private college professors in Bangkok. *Mahamakut Graduate School Journal*. 15(2), 89.
- Wassana Charoenson. (2009). *Educational Management Efficiency of Subdistrict Administration Organizations in Thailand*. Ph.D. Eastern Asia University.
- Wichit Sa-nguankraipong. (2014). Development of Learning according to the Threefold Principle in Theravada Buddhism. *Ph.D. in Buddhist Studies*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- YamYam. (2018). Future human resource management model. New ideas. Do new. Get the Thailand 4.0 policy. (online). Retrieved 6 November 2018. from: <https://www.theeleader.com/big-data/thailand-4-0-human-resource>.