

ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ

A Competency Development Model for Excellent Paratroopers

สาธิต ศิริมงคล*

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Satit Sirimongkol*

Graduate School of Management, Sripatum University

บทคัดย่อ

งานวิจัย “ตัวแบบการพัฒนา สมรรถนะของทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ สู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของทหารพลร่ม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบกและเพื่อสร้างตัวแบบ การพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่มหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

การทบทวนวรรณกรรม การประมวลข้อมูลจากเอกสาร จากแหล่งผู้ผลิต และผู้ใช้บุคลากร ด้านการกระโดดร่ม การใช้ส้อมหลักสูตรกระโดดร่มของข้าราชการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และผู้บริหารองค์กร ในการสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจสอบถาม ตลอดจนการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการกระโดดร่มของกองทัพบกตลอดจนการสัมภาษณ์ ระดมสมอง เพื่อหาข้อยุติ รวมทั้งการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 384 คน ประเมินผลข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าในการวิจัยเชิงคุณภาพจะได้ปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของทหารพลร่ม เช่น จำนวนครูฝึก โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามความสามารถและชำนาญของครูฝึก ระยะเวลาในการฝึกอบรม งบประมาณสำหรับใช้ฝึกอบรม ปัจจัยต่าง ๆ นี้คือสิ่งที่องค์กรต้องนำมาพิจารณาเพราะมีผลต่อสมรรถนะของทหารพลร่มโดยรวม ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่ม “ร่มเอราวัณ” มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาสมรรถนะ การจัดการ การจัดการความรู้ หวังว่าคงเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบกและความมั่นคงของประเทศชาติในอนาคต

คำสำคัญ : ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะทหาร ทหารพลร่ม สู่ความเป็นเลิศ

Abstract

The objectives of this research were to study the success factors leading to excellent performance of paratroopers of the Royal Thai Army and to design a competency development model.

The research used both quantitative and qualitative methods which included document analysis, the study of parachuting courses of paratroopers and the commanders of the Royal Thai Army, in-depth interviews with the experts in parachuting, questionnaires, seminars, and brainstorming. The data were collected from 384 samples. Statistical programs were used to analyze data.

The qualitative findings indicated that the success factors leading to excellent performance of paratroopers included number of trainers, an opportunity to attend the training program, expertise of trainers, a period of training, and the budget. These factors must be taken into consideration. The five major functions for performance development of military paratroopers were comprised of competency development, management, knowledge management, innovation management, and safety management.

Keyword : competency development, military performance, paratroopers, excellence

บทนำ

ในต่างประเทศได้นำการโดดร่มไปจัดการให้เป็นธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง โดยมีการเปิดเป็นโรงเรียนฝึกสอนการกระโดดร่มของเอกชน มีสนามโดดร่ม เครื่องบิน บอลลูน อย่างครบวงจร ซึ่งในประเทศไทยหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีการเปิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางทหาร และมีการฝึกโดดร่มจากบอลลูนโดยต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่ยังไม่ถือว่าเป็นธุรกิจอย่างเต็มตัว เพราะยังไม่ครบสมบูรณ์ในทุกมิติสำหรับในด้านการบันเทิง

จะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้ได้มีการนำการโดดร่มไปใช้ในการแสดงในงาน Event ในการบินต่าง ๆ เช่น ในงานวันเด็กแห่งชาติ การเปิดพิธีสวนสนามของเหล่าทัพ และเปิดการแข่งขันฟุตบอลในรายการต่าง ๆ เป็นต้น เหล่านี้ถือเป็นสิ่งทำให้เกิดการบินในหมู่ประชาชนทั่วไป และนับวันกระแสด้านนี้จะแรงมากขึ้นทุกวัน ธุรกิจการกีฬา และการบันเทิงซึ่งมูลค่าของธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดมีผลทางเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นต่อเนื่องไประดับชาติ และระดับโลก อย่างมหาศาล ปัจจุบันโอกาสในการทำธุรกิจกีฬานันทนาการนั้นเปิดกว้างและไร้พรมแดนมากยิ่งขึ้น นักกีฬาโดดร่มที่มีฝีมือและความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่แตกต่างก็มีมากขึ้น ฉะนั้นแล้วการเริ่มต้นทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายจะประสบความสำเร็จได้โดยไมยาก

การโคตร่มของประเทศไทยมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เรียกว่า การโจนร่มใน พ.ศ.2234 ต่อมาได้มีการใช้พลร่มในการสงครามของคนไทยครั้งแรก โดยการปฏิบัติของพลร่มเสรีไทยเมื่อปลายสงครามโลกครั้งที่ 2 เพื่อเริ่มสงครามกองโจรต่อต้านกองทัพญี่ปุ่น ในปี พ.ศ.2494 กรมตำรวจได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยพลร่มเป็นครั้งแรกของประเทศไทย ณ ค่ายเอราวัณ จังหวัดลพบุรี ทำการกระโดดร่มครั้งแรก เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ.2494 นับเป็นหน่วยแรก ของประเทศไทยที่ได้ทำการโคตร่ม ประมาณปี พ.ศ. 2496 ศูนย์การทหารราบ มีที่ตั้งอยู่ที่ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้รับโอน “โรงเรียนฝึกอาวุธพิเศษ” จากตำรวจ ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ที่ค่ายเอราวัณ หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการรบพิเศษ” ศูนย์การทหารราบ มีภารกิจรับผิดชอบการฝึกทหารพลร่มและการรบพิเศษ ระยะเวลาการฝึกแต่ละรุ่น 6 เดือน วัตถุประสงค์ เพื่อผลิตกำลังพลให้หน่วยรบพิเศษในปี พ.ศ.2509 กองทัพบกได้อนุมัติให้จัดตั้งศูนย์สงครามพิเศษ โดยเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก รับผิดชอบงานด้านยุทธการ การฝึกศึกษา และวิทยาการด้านสงครามพิเศษ พร้อมทั้งตั้งโรงเรียนสงครามพิเศษ ขึ้นเป็นหน่วยรับผิดชอบวิทยาการด้านสงครามพิเศษ ขึ้นตรงต่อศูนย์สงครามพิเศษ ในการจัดฝึกศึกษาตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 171/10 ลง 9 ต.ค.2510 และศูนย์การทหารราบได้เข้าที่ตั้งแห่งใหม่ ณ ค่ายธนะรัชต์ อ.ปราณบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ และกองทัพบกได้อนุมัติให้ศูนย์สงครามพิเศษ ย้ายเข้าที่ตั้งปกติถาวรภายใน ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช และในเวลาเดียวกันศูนย์การทหารราบได้โอนโรงเรียน การรบพิเศษให้กับศูนย์สงครามพิเศษ ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนสงครามพิเศษในปัจจุบัน

ในปัจจุบันนี้สงครามตามแบบได้ลดน้อยลง เนื่องจากโลกได้เปลี่ยนแปลงไป คงมีแต่สงครามนอกแบบ เช่น การก่อการร้าย การก่อวินาศกรรม โลกต้องเผชิญกับสงครามการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และความยากจนเข้ามาแทนที่ ภารกิจทางทหารด้านความมั่นคงก็จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติม เพื่อให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคที่ไร้พรมแดน การกระโดดร่มทางทหารก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาด้วย จากวัตถุประสงค์เพื่อทางทหาร ยุทธวิธี ก็ต้องเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องของมวลชน จิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ และการพัฒนาสัมพันธ์กับมวลชน โดยใช้กิจกรรมกีฬาและบันเทิง เป็นเครื่องมือเพิ่มเป็นอีก 1 มิติ เข้าไปเพื่อบูรณาการให้ครบมิติ ถือเป็นเครื่องมือเชื่อมระหว่างทหารกับประชาชน เพื่อการพัฒนาสัมพันธ์ด้านปฏิบัติการจิตวิทยา ด้านกิจการพลเรือน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทหารกับประชาชน และถือเป็นบริการสาธารณะ ถือเป็นมิติใหม่ที่มีการโคตร่มทางทหาร (ยุทธวิธี) ได้ปรับปรุงบูรณาการให้เป็นกีฬาและบันเทิงได้ในระดับประเทศและนานาชาติทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นอดีตครูฝึกโคตร่มของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีความตั้งใจที่จะวิจัย ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวแบบ การพัฒนา สมรรถนะทหารพลร่มหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เพื่อสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของทหารพลร่มหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบก
2. เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะทหารพลร่ม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบกสู่ความเป็นเลิศ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

แนวความคิดของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่ เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาตซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือ ชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective

Performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ประเภทของสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรีนักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมา
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Auejirapongphan (2010) ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด แนวทางในการจัดการความรู้กับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ และสร้างรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการ ที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย ซึ่งได้ใช้การศึกษาเชิงประจักษ์ด้วยการสอบถามผู้ประกอบการ

ที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อค้นหาคำตอบที่ประกอบความสามารถในการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการ ประกอบกับสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทยที่เป็นตัวแทนกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ เครื่องมือ และแนวปฏิบัติที่ใช้ในการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิผลและความสามารถทางนวัตกรรมในที่สุด เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทยผลลัพธ์จากการวิจัยดังกล่าว ทำให้สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการไทย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่สำคัญที่ได้จากผลการวิจัย มาสรุปเป็นรูปแบบและแนวทาง ในการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้สำหรับผู้ประกอบการในประเทศไทยที่มีความสนใจ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจในที่สุด

Thampiya (2005) ผลการศึกษาพบว่า นักกระโดดร่ม เพศชาย เพศหญิง และสังกัด มีความรู้พื้นฐานในการกระโดดร่มแบบกระตุกเองไม่แตกต่างกัน นักกระโดดร่มที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะมีการรับรู้ความรู้พื้นฐานในการกระโดดร่มแบบกระตุกเอง มากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ากว่านักกระโดดร่มที่มีจำนวนครั้งในการกระโดดร่มแบบกระตุกเองมาก จะมีการรับรู้ ความรู้พื้นฐานดีกว่าผู้ที่มีจำนวนครั้งในการกระโดดน้อยในการเกิดอุบัติเหตุผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการกระโดดร่มมากกว่า จะประสบอันตรายจากการกระโดดร่มน้อยกว่า อุปสรรคที่มีผลต่อการกระโดดร่มของนักกระโดดร่มแบบกระตุกเอง คือ ลมแรง การชนกันในอากาศ และการลงพื้นที่รุนแรง

Witayaroj (1996) ได้เสนอผลการวิจัยแนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหม เริ่มต้นจากการสืบทอดภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมสู่รุ่นหลานในระดับครัวเรือน มีการรวมตัวเป็นกลุ่มอาชีพ โดยอาศัยแรงจูงใจจากภายในครอบครัว กลุ่มอาชีพ และโรงเรียนในชุมชนร่วมกับแรงจูงใจจากภายนอกโดยเฉพาะจากนโยบาย การจัดระบบ และกลไกช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาลทำให้เกิดกระบวนการในการเรียนรู้ และมีการพัฒนากลุ่มให้มีความเข้มแข็งขึ้นเป็นลำดับ โดยการเรียนรู้นั้นมีรูปแบบการดำเนินการในระดับครัวเรือนระดับกลุ่มอาชีพ และระดับโรงเรียนมีภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านการทอผ้าไหมเป็นกำลังหลักในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยใช้วิธีการสอนภาคทฤษฎีด้วยการบอกอธิบาย ให้ท่องจำ ให้ดูตัวอย่างของจริง และเรียนรู้ภาคปฏิบัติด้วยการปฏิบัติจริงที่กลุ่มอาชีพในชุมชนในลักษณะของ On The Job Training

Hamesakol (2005) ผลของการวิจัย ผลประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาโรงเรียนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าได้รับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดีมากเป็นเพราะการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศให้แนวทางวิธีปฏิบัติที่ดี จึงทำให้บุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กันและมีการตรวจเยี่ยม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจขึ้น

National Productivity Institute (2005) ได้วิจัยเรื่อง กรณีศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดของบริษัทไทย อคริลิคไฟเบอร์ จำกัด (TAF) ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award :

TQA) ในปี พ.ศ.2545 พบว่า บริษัทไทยอคริลิคไฟเบอร์ เป็นกรณีศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ให้มุมมองของระบบปฏิบัติการ (System Operations) ครอบคลุมทุกระบบตามกรอบ การดำเนินงานที่เป็นเลิศของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า และตลาดสารสนเทศ และการวิเคราะห์ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการจัดการขบวนการ

Kasi (1997) ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องได้ค้นหาวิธีการที่ดี ๆ และนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กรหลังจากที่ประสบความล้มเหลวมาบ่อยครั้ง โดยการริเริ่มการจัดการใหม่ เพิ่มแรงจูงใจให้ผู้จัดการได้เข้าใจในการจัดการแบบใหม่ ในด้านองค์ความรู้ การจัดการความรู้ จะทำให้กว้างมากขึ้นและหลากหลายมิติ มีการกิจกรรมในองค์กร ต้องระดมทุนทางปัญญา ให้มีความสำคัญกับเป้าหมาย บูรณาการในการจัดการทุนทางปัญญา และความรู้ที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการที่สอดคล้องกัน มีความรู้ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่อยู่เบื้องหลัง “เศรษฐศาสตร์ของความคิด” เราสามารถคาดหวังและเน้นการสร้างความรู้การพัฒนาองค์กรและยกระดับมุ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาสังคม

Kevin (2011) องค์กรในปัจจุบันต้องดำเนินกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอด เพราะต้องแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ มีวิธีการที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (DYNAMIC) ต้องกำหนดกลยุทธ์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ความเป็นเลิศในด้านผลิตภัณฑ์ที่ผ่านมา องค์กรใช้โครงสร้างทีมงานเป็นศูนย์กลาง และปรับปรุงวิธีการโดยใช้การเรียนรู้ การพัฒนาการเผยแพร่และการนำไปใช้ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงในอนาคต จะเน้นในการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์ ได้ตั้งคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการกระบวนการสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งถามกันบ่อย ๆ ดังนี้ การดำเนินการสู่ความเป็นเลิศ คือ การดำเนินการสู่ความเป็นเลิศเปรียบเทียบกับกระบวนการสู่ความเป็นเลิศได้อย่างไร : กระบวนการความคิด Lean และ Six Sigma มีส่วนสนับสนุนต่อการดำเนินการสู่ความเป็นเลิศอย่างไร ท่านให้คำนิยาม “ระดับโลก” ของการดำเนินการสู่ความเป็นเลิศได้อย่างไร ในฐานะผู้เข้าสอบเชิงทุนคุณค่าแห่งชาติของ Malcolm Baldrige คุณลักษณะใดที่ท่านแสวงหาอันเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ อะไรเป็นปัจจัยวิกฤตที่สุดในการทำการปรับปรุง การริเริ่มสู่ความสำเร็จ อะไรคือ “ค่าใช้จ่ายแปรผันตามกิจกรรม” และใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการสู่ความเป็นเลิศอย่างไร ผู้จัดการฝ่ายติดตามประสิทธิภาพการกำกับดูแลจะมั่นใจได้อย่างไรว่าได้บรรลุไปสู่งานประจำวันและหน้าที่ที่จำเป็นเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดของการปรับปรุงกระบวนการ คุณต้องการเรียนรู้มากขึ้นหรือไม่ เกี่ยวกับการดำเนินงานและขบวนการสู่ความเป็นเลิศทั้งในแง่เครื่องมือและความคิด

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่ศึกษาวิชาช่างทางอากาศ (โดดรัม) จำนวน 20 คน นักกีฬาโดดรัม กองทัพบกจำนวน 15 คน กำลังพลทหารบกที่ผ่านหลักสูตรโดดรัม จำนวน 265 คน นักเรียนหลักสูตรกระโดดร่มจำนวน 100 คน รวม 384 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้น ลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ 11 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกีฬาโดร่มในกิจกรรมกีฬาและบันเทิงสู่ความเป็นเลิศ ในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบก เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ไปแสดงต่อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ แล้วจึงรวบรวม
2. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับ และดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนต่อไป
3. ทำการบันทึกหาคำตอบในแบบสอบถาม เพื่อประเมินผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามการบริหารจัดการกีฬาโดร่มในกิจกรรมกีฬาและบันเทิงสู่ความเป็นเลิศ ในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบก ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกีฬาโดร่มในกิจกรรมกีฬาและบันเทิงสู่ความเป็นเลิศ ในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบก ดำเนินการดังนี้

ระดับความคิดเห็นต้องการนำไปปฏิบัติได้ทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านสมรรถนะหลัก

ปัจจัย	สมรรถนะหลัก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=93)	(n=229)	(n=60)	(n=2)	(n=0)
1. ด้านการพัฒนา					
มากที่สุด	59 (15.36)	38 (9.90)	0	0	0
มาก	28 (7.29)	151(39.32)	24 (6.25)	1 (0.26)	0
ปานกลาง	6 (1.56)	34 (8.85)	28 (7.29)	1 (0.26)	0
น้อย	0	6 (1.56)	8 (2.08)	0	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 150.760 Sig (2-tailed) .000					
2. ด้านการจัดการความรู้					
มากที่สุด	56 (14.58)	22 (5.73)	0	0	0
มาก	33 (8.59)	159 (41.41)	17 (4.43)	0	0
ปานกลาง	3 (0.78)	44 (11.46)	36 (9.38)	2 (0.52)	0
น้อย	1 (0.26)	4 (1.04)	7 (1.82)	0	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 199.573 Sig (2-tailed) .000					
3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ					
มากที่สุด	50 (13.02)	23 (5.99)	1 (0.26)	0	0
มาก	24 (6.25)	127 (33.07)	14 (3.65)	0	0
ปานกลาง	11 (2.86)	59 (15.36)	14 (3.65)	1 (0.26)	0
น้อย	5 (1.30)	19 (4.95)	29 (7.55)	1 (0.26)	0
น้อยที่สุด	3 (0.78)	1 (0.26)	2 (0.52)	0	0
Chi -square 172.157 Sig (2-tailed) .000					

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านสมรรถนะหลัก (ต่อ)

ปัจจัย	สมรรถนะหลัก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=93)	(n=229)	(n=60)	(n=2)	(n=0)
4. ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา					
มากที่สุด	54 (14.06)	14 (3.65)	0	0	0
มาก	19 (4.95)	106(27.60)	6 (1.56)	0	0
ปานกลาง	5 (1.30)	65 (16.93)	29 (7.55)	1 (0.26)	0
น้อย	4 (1.04)	31 (8.07)	19 (4.95)	0	0
น้อยที่สุด	11 (2.86)	13 (3.39)	6 (1.56)	1 (0.26)	0
Chi -square 195.217 Sig (2-tailed) .000					
5. ด้านสถานที่ฝึก (สถานีฝึก)					
มากที่สุด	62 (16.15)	49 (12.76)	4 (1.04)	0	0
มาก	31 (8.07)	151 (39.32)	25 (6.51)	0	0
ปานกลาง	0	28 (7.29)	23 (5.99)	1 (0.26)	0
น้อย	0	1 (0.26)	8 (2.08)	1 (0.26)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square167.525 Sig (2-tailed) .000					

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ด้านการพัฒนาปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.32, 15.36 และ 9.90) มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทักษะสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีความสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการจัดการความรู้ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.41, 14.58 และ 11.46) มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้กับสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการสนับสนุนงบประมาณปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 33.07, 15.36 และ 13.02) มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณกับสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 27.60, 16.93 และ 14.06) มีความคิดเห็นว่าวิทยาศาสตร์การกีฬาสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีความสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านสถานที่ฝึก (สถานีฝึก) ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.32, 16.15 และ 12.76) มีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกกับสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านหน้าที่การงาน

ปัจจัย	หน้าที่การงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=148)	(n=157)	(n=66)	(n=12)	(n=1)
1. ด้านการพัฒนา					
มากที่สุด	60 (15.63)	31 (8.07)	4 (1.04)	1 (0.26)	1 (0.26)
มาก	66(17.19)	88 (22.92)	43 (11.20)	7 (1.82)	0
ปานกลาง	19(4.95)	30 (7.81)	17 (4.43)	3 (0.78)	0
น้อย	3 (0.78)	8 (2.08)	2 (0.52)	1 (0.26)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 41.261 Sig (2-tailed) .000					
2. ด้านการจัดการความรู้					
มากที่สุด	50(13.02)	25 (6.51)	2 (0.52)	0	1 (0.26)
มาก	82 (21.35)	89 (23.18)	35 (9.11)	3 (0.78)	0
ปานกลาง	15 (3.91)	38 (9.90)	25 (6.51)	7 (1.82)	0
น้อย	1 (0.26)	5 (1.30)	4 (1.04)	2 (0.52)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square69.013 Sig (2-tailed) .000					

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านหน้าที่การงาน (ต่อ)

ปัจจัย	หน้าที่การงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=148)	(n=157)	(n=66)	(n=12)	(n=1)
3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ					
มากที่สุด	54 (14.06)	20 (5.21)	0	0	0
มาก	53 (13.80)	78 (20.31)	29 (7.55)	4 (1.04)	1 (0.26)
ปานกลาง	24 (6.25)	33 (8.59)	21 (5.47)	4 (1.04)	0
น้อย	12 (3.13)	26 (6.77)	12 (3.13)	4 (1.04)	0
น้อยที่สุด	2 (0.52)	0	4 (1.04)	0	0
Chi-square 70.481 Sig (2-tailed) .000					
4. ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา					
มากที่สุด	48 (12.50)	19 (4.95)	0	0	1 (0.26)
มาก	42 (10.94)	63 (16.41)	25 (6.51)	1 (0.26)	0
ปานกลาง	27 (7.03)	39 (10.16)	27 (7.03)	7 (1.82)	0
น้อย	14 (3.65)	26 (6.77)	10 (2.60)	4 (1.04)	0
น้อยที่สุด	17 (4.43)	10 (2.60)	4 (1.04)	0	0
Chi-square 69.171 Sig (2-tailed) .000					
5. ด้านสถานที่ฝึก(สถานฝึก)					
มากที่สุด	78 (20.31)	28 (7.29)	8 (2.08)	1 (0.26)	0
มาก	61 (15.89)	99 (25.78)	41 (10.68)	5 (1.30)	1 (0.26)
ปานกลาง	9 (2.34)	24 (6.25)	15 (3.91)	4 (1.04)	0
น้อย	0	6	2 (0.52)	2 (0.52)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi-square 78.958 Sig (2-tailed) .000					

จากตารางพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ในด้านหน้าที่การงานและปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการพัฒนา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 22.92, 17.19 และ 15.63) มีความคิดเห็นว่าการพัฒนากับหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีความสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการจัดการความรู้ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 23.18, 21.35 และ 13.02) มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้กับหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 20.31, 14.06 และ 13.80) มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณกับหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 16.41, 12.50 และ 10.94) มีความคิดเห็นว่าการวิทยาศาสตร์การกีฬากับหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านสถานที่ฝึก (สถานีฝึก) ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 25.78, 20.31 และ 15.89) มีความคิดเห็นว่าการสถานที่ฝึกกับหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ด้านการบริหาร

ปัจจัย	การบริหาร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=103)	(n=227)	(n=50)	(n=3)	(n=1)
1. ด้านการพัฒนา					
มากที่สุด	56 (14.58)	38 (9.90)	3 (0.78)	0	0
มาก	33 (8.59)	145 (37.76)	26 (6.77)	0	0
ปานกลาง	13 (3.39)	39 (10.16)	14 (3.65)	2 (0.52)	1 (0.26)
น้อย	1 (0.26)	5 (1.30)	7 (1.82)	1 (0.26)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 102.655 Sig (2-tailed) .000					

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านการบริหาร (ต่อ)

ปัจจัย	การบริหาร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=103)	(n=227)	(n=50)	(n=3)	(n=1)
2. ด้านการจัดการความถี่					
มากที่สุด	48 (12.50)	29 (7.55)	1 (0.26)	0	0
มาก	40 (10.42)	151 (39.32)	18 (4.69)	0	0
ปานกลาง	14 (3.65)	42 (10.94)	26 (6.77)	2 (0.52)	1 (0.26)
น้อย	1 (0.26)	5 (1.30)	5 (1.30)	1 (0.26)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 115.282 Sig (2-tailed) .000					
3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ					
มากที่สุด	49 (12.76)	24 (6.25)	1 (0.26)	0	0
มาก	30 (7.81)	119 (30.99)	16 (4.17)	0	0
ปานกลาง	14 (3.65)	53 (13.80)	17 (4.43)	1 (0.26)	0
น้อย	9 (2.34)	27 (7.03)	15 (3.91)	2 (0.52)	1 (0.26)
น้อยที่สุด	1 (0.26)	4 (1.04)	1 (0.26)	0	0
Chi -square 103.221 Sig (2-tailed) .000					
4. ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา					
มากที่สุด	49 (12.76)	18 (4.69)	1 (0.26)	0	0
มาก	22 (5.73)	96 (25.00)	12 (3.13)	0	1 (0.26)
ปานกลาง	14 (3.65)	63 (16.41)	20 (5.21)	3 (0.78)	0
น้อย	8 (2.08)	32 (8.33)	14 (3.65)	0	0
น้อยที่สุด	10 (2.60)	18 (4.69)	3 (0.78)	0	0
Chi -square 112.962 Sig (2-tailed) .000					

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านการบริหาร (ต่อ)

ปัจจัย	การบริหาร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=103)	(n=227)	(n=50)	(n=3)	(n=1)
5. ด้านสถานที่ฝึก(สถานีฝึก)					
มากที่สุด	62 (16.15)	50 (13.02)	3 (0.78)	0	0
มาก	36 (9.38)	139 (36.20)	32 (8.33)	0	0
ปานกลาง	5 (1.30)	32 (8.33)	11 (2.86)	3 (0.78)	1 (0.26)
น้อย	0	6 (1.56)	4 (1.04)	0	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 98.112 Sig (2-tailed) .000					

จากตารางพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ในด้านการบริหารและปัจจัย ด้านการพัฒนา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 37.76, 14.58 และ 10.16) มีความคิดเห็นว่าการพัฒนากับการบริหารของทหารพลร่มควรจะมีความสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการจัดการความรู้ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.32, 12.50 และ 10.94) มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้กับการบริหารของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 30.99, 13.80 และ 12.76) มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณกับการบริหารของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 25.00, 16.41 และ 12.76) มีความคิดเห็นว่าการวิทยาศาสตร์การกีฬากับการบริหารของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านสถานที่ฝึก (สถานีฝึก) ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 36.20, 16.15 และ 13.02) มีความคิดเห็นว่าการสถานที่ฝึกกับการบริหารของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านส่วนบุคคล

ปัจจัย	ส่วนบุคคล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=122)	(n=185)	(n=59)	(n=14)	(n=4)
1. ด้านการพัฒนา					
มากที่สุด	57 (14.84)	33 (8.59)	6 (1.56)	0	1 (0.26)
มาก	48 (12.50)	117 (30.47)	33 (8.59)	5 (1.30)	1 (0.26)
ปานกลาง	16 (4.17)	29 (7.55)	15 (3.91)	7 (1.82)	2 (0.52)
น้อย	1 (0.26)	6 (1.56)	5 (1.30)	2 (0.52)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 69.808 Sig (2-tailed) .000					
2. ด้านการจัดการความรู้					
มากที่สุด	50 (13.02)	22 (5.73)	6 (1.56)	0	0
มาก	58 (15.10)	127 (33.07)	22 (5.73)	2 (0.52)	0
ปานกลาง	13 (3.39)	33 (8.59)	27 (7.03)	9 (2.34)	3 (0.78)
น้อย	1 (0.26)	3 (0.78)	4 (1.04)	3 (0.78)	1 (0.26)
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 123.252 Sig (2-tailed) .000					
3. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ					
มากที่สุด	51 (13.28)	21 (5.47)	2 (0.52)	0	0
มาก	40 (40.42)	104 (27.08)	17 (4.43)	3 (0.78)	1 (0.26)
ปานกลาง	19 (4.95)	36 (9.38)	23 (5.99)	5 (1.30)	2 (0.52)
น้อย	10 (2.60)	24 (6.25)	14 (3.65)	5 (1.30)	1 (0.26)
น้อยที่สุด	2 (0.52)	0	3 (0.78)	1 (0.26)	0
Chi -square 100.024 Sig (2-tailed) .000					

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม
ด้านส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัย	ส่วนบุคคล				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(n=122)	(n=185)	(n=59)	(n=14)	(n=4)
4. ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา					
มากที่สุด	45 (11.72)	19 (4.95)	4 (1.04)	0	0
มาก	29 (7.55)	85 (22.14)	15 (3.91)	0	2 (0.52)
ปานกลาง	19 (4.95)	48 (12.50)	25 (6.51)	7 (1.82)	1 (0.26)
น้อย	10 (2.60)	26 (6.77)	11 (2.86)	6 (1.56)	1 (0.26)
น้อยที่สุด	19 (4.95)	7 (1.82)	4 (1.04)	1 (0.26)	0
Chi -square 95.982 Sig (2-tailed) .000					
5. ด้านสถานที่ฝึก (สถานีฝึก)					
มากที่สุด	72 (18.75)	34 (8.85)	7 (1.82)	1 (0.26)	1 (0.26)
มาก	45 (11.72)	123 (32.03)	33 (8.59)	5 (1.30)	1 (0.26)
ปานกลาง	5 (1.30)	25 (6.51)	15 (3.91)	5 (1.30)	2 (0.52)
น้อย	0	3 (0.78)	4 (1.04)	3 (0.78)	0
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
Chi -square 115.272 Sig (2-tailed) .000					

จากตารางพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ในด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการพัฒนา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 30.47, 14.84 และ 12.50) มีความคิดเห็นว่าการพัฒนากับด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการจัดการความรู้ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 33.07, 15.10 และ 13.02) มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้กับด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.42, 27.08 และ 13.28) มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณกับด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีความสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 22.14, 12.50 และ 11.72) มีความคิดเห็นว่าการวิทยาศาสตร์การกีฬากับด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านสถานที่ฝึก (สถานฝึก) ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 32.03, 18.75 และ 11.72) มีความคิดเห็นว่าการสถานที่ฝึกกับด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และตัวแบบการพัฒนาศมรรถนะของทหารพลร่ม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ในด้านสมรรถนะหลักและปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการพัฒนา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทักษะสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการจัดการความรู้ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้กับสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการสนับสนุนงบประมาณ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณกับสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวิทยาศาสตร์การกีฬาสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านสถานที่ฝึก (สถานฝึก) ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการสถานที่ฝึกกับสมรรถนะหลักของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะกับตัวแบบสมรรถนะของทหารพลร่ม ในด้านหน้าที่การงานและปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่าด้านการพัฒนา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทักษะหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านการจัดการความรู้ ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้กับหน้าที่การงานของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิทยาศาสตร์การกีฬาทางด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีความสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ด้านสถานที่ฝึก (สถานี่ฝึก) ปรากฏ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกกับด้านส่วนบุคคลของทหารพลร่มควรจะมีสัมพันธ์กันมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของทหารพลร่ม จำแนก ตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบสมรรถนะทหารพลร่ม โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่ต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบสมรรถนะทหารพลร่ม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านภาพรวมที่บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบสมรรถนะทหารพลร่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การพัฒนาสมรรถนะทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศมีอาจแก้ไขได้โดยการเร่งผลิเพื่อให้ได้ปริมาณตามต้องการเพียงอย่างเดียว ในเมื่อบุคลากรของทหารพลร่ม จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของกองทัพและประเทศชาติ ดังนั้นคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงและเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก

2. ปัญหาจากภาครัฐที่ต้องประสบภาวะ “งบประมาณไม่พอเพียง” เนื่องจากสถานะที่เศรษฐกิจโลกถดถอยและองค์ประกอบด้านอื่น ๆ จึงทำให้องค์กรไม่สามารถจะผลิตและทำการยกระดับ การพัฒนาคุณภาพและทักษะของบุคลากร ทหารพลร่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก ปัญหาดังกล่าวมีอาจแก้ไขได้โดยการปรับปรุงเพียงระดับองค์การในกองทัพ หรือเหล่าทัพ จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขในระดับรัฐบาลต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง โดยการกำหนดยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน และการดำเนินการกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยใช้มาตรการสนับสนุนและแรงจูงใจตัวแบบในด้านความมั่นคงในประเทศที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว

3. ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ (Ca Capability Development Model – for Excellent Paratroopers) การจัดการ การจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรม การบริหารจัดการความปลอดภัย คุณสมบัตินี้จะนำไปสู่คุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทหารพลร่ม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ กองทัพบก สู่ความเป็นเลิศอันเป็นคุณูปการสูงสุดของประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร บุคลากรควรส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการในระยะยาว และควรให้คำแนะนำด้านการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์แก่บุคลากรทุกระดับ นอกจากนี้ ควรตระหนักถึงความสำคัญของศักยภาพบุคลากรขององค์กรด้วย เพราะจะช่วยให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

2) ด้านกระบวนการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อกระตุ้นและทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

3) ด้านอุปกรณ์ ควรจัดหาอุปกรณ์ให้มีจำนวนพอเพียง และทันสมัยในการฝึกอบรม

4) ด้านงบประมาณ ควรจัดหางบประมาณให้พอเพียงในทุกหลักสูตร

5) ด้านภาวะผู้นำ องค์กรควรจัดการฝึก ส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำ รู้วิธีการมอบหมายอำนาจที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล และควรใช้อำนาจในงานที่เป็นธรรม และควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

6) ด้านการทำงานเป็นทีม องค์กรควรจัดการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานประสานงานระหว่างหน่วยงาน การสื่อสารของหน่วยงาน ยอมรับ ฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม แสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๆ

7) ด้านการพัฒนาฝึกอบรม องค์กรควรจัดการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างทั่วถึง โดยการให้ความรู้หรือฝึกอบรมพนักงานในทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกันทั่วองค์กร โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและฝึกให้บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบและความสำคัญขององค์กร เพราะหากบุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่ของตนเองในการปฏิบัติงานก็สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิผล และเพื่อที่การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเข้าใจแนวทางเดียวกันกับผู้บังคับบัญชา เพราะจะส่งผลให้งานที่ออกมาถูกต้องและมีประสิทธิภาพที่ดี และการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำความเข้าใจ ในเรื่องของทหารที่จะพัฒนาและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่ปฏิบัติรวมทั้งควรมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรพร้อมทั้งมีการปลูกจิตสำนึกที่ดี ในการทำงานให้กับทุกคนในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาการเปรียบเทียบ (Bench marking) กับองค์กรที่มีลักษณะเดียวกันเพราะการเปรียบเทียบ (Bench marking) จะทำให้ทราบถึงข้อดีขององค์กรของตน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และเป็นการกระตุ้น ให้องค์กรเกิดการปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

2) ควรทำการศึกษาปัจจัย จูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรเพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

References

- Auejirapongphan, S. (2010). *Knowledge and innovation management*. Phetchaburi Rajabhat University.
- Hamesakol, P. (2005). *The idea of geometric models level of Van Hee Lee surveying for grade 6 students of Demonstration School Nakorn Sawan Rajabhat University*. Nakorn Sawan Rajabhat University.
- Kasi M Wing. (1997). Knowledge management : the role and perspective. *Journal of Knowledge Management*, 1, 6 – 14. (in Thai).
- Mc Clelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 28.
- National Productivity Institute. (2005) *Best Practices case study of customer satisfaction and customer relationship creating*. 4th edition. Bangkok : Red Fern Creation Co., Ltd. (in Thai).
- Thampiya, S. (2005). *The basic knowledge of Jerky own parachute recognition and skydiving competition policy*. Burapha University.
- Witayaroj, T. (1996). *Organization and administration* .Thai Wattana Panich.

ผู้เขียน

พันเอก ดร.สาธิต ศิริมงคล

กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

อาคารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (แจ้งวัฒนะ) ชั้น 9

47/433 ถ.แจ้งวัฒนะ ต.บ้านใหม่ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

e-mail : Bigto2009@sanook.com

