สมรรถนะตามหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพชุดปฏิบัติการรบพิเศษในภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล

โดย

พันเอก อลงกต เพ่งพิศ

หัวหน้ากองศูนย์สงครามพิเศษ

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2560

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก อลงกต เพ่งพิศ

เรื่อง สมรรถนะตามหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพชุดปฏิบัติการรบพิเศษในภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

วันที่ กันยายน 2560 **จำนวนคำ :** 7,505 **จำนวนหน้า :** 18

คำสำคัญ สมรรถนะตามหน้าที่, การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะตามหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพชุดปฏิบัติการรบพิเศษในภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อทราบสมรรถนะตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบมีอะไรบ้าง 2) ศึกษาปัญหาด้านสมรรถนะตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบเป็นอย่างไร 3) กำหนดสมรรถนะตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบควรเป็นอย่างไร ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ได้แก่ สมรรถนะด้านการรบ สมรรถนะด้านการข่าว สมรรถนะด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัญหาด้านสมรรถนะตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ คือ การคัดเลือกหรือการสรรหาบุคลากรที่ไม่มีพื้นฐานทางทหารทำให้ขาดแคลนกำลังพลที่มีความรู้ความชำนาญการทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่ และผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าสมรรถนะตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ นอกจากสมรรถนะด้านการรบ สมรรถนะด้านการข่าว สมรรถนะด้านการปฏิบัติการจิตวิทยาแล้วควรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีด้วย

ABSTRACT

AUTHOR: Col. Alongkot Pengpis

TITLE: Functional Competency to Enhance Efficiency of Special Forces Units for Preventing and Suppressing Insurgency

DATE: September 2017 **WORD COUNT:** 7,505 **PAGES:** 18

KEY TERMS: Functional Competency, Prevention and Suppression of Insurgency, Special Forces Units

CLASSIFICATION: Unclassified

An objective of this research is to determine components of functional competency of the special forces units for preventing and suppressing insurgency. This research is also aimed to identify problems relating to the functional competency and to provide guidelines for improving the functional competency of the special forces units for preventing and suppressing insurgency. Results of this study indicate that the components of the functional competency include the battle competency, intelligence competency, and competency on psychological operations. The main problem relating to the functional competency of the special forces units for missions on prevention and suppression of insurgency is the selection process for recruiting and screening qualified personnel. As a result, the special forces units lack of the qualified personnel with sufficient military education and knowledge required by their positions. In the author's opinion, to improve the functional competency of the special forces units for missions on prevention and suppression of insurgency, additional component of the functional competency should be implemented. The functional competency should

not only include the battle competency, intelligence competency, and competency on psychological operations, but should also include the technological competency.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นการแสวงหาความรู้ความจริงตามหลักการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ที่จะเพิ่มสมรรถนะตามหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพชุดปฏิบัติการรบพิเศษในภารกิจ การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติในที่สุด

เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก คณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบก ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา ให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลและตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อแนะนำทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่มีคุณค่ายิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูล อีกทั้งเสนอแนวความคิดที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพ

สมรรถนะตามหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพชุดปฏิบัติการรบพิเศษ

ในภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

สถานการณ์ของโลกภายหลังจาการล่มสลายของอดีตสหภาพโซเวียตทำให้สหรัฐอเมริกากลายเป็นประเทศมหาอำนาจที่มีอำนาจและความโดดเด่นทางการทหารเพียงประเทศเดียว อย่างไรก็ตาม ประเทศและกลุ่มประเทศมหาอำนาจอื่นๆ ที่มีขนาดและศักยภาพในระดับรองลงไปพยายามรวมตัวกันเพื่อต่อต้าน และถ่วงดุลอำนาจของสหรัฐฯ ทำให้โลกเปลี่ยนไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ รวมทั้งแนวทางดำเนินการด้านการทหาร ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย นับตั้งแต่แนวความคิด การบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีทางการทหาร ซึ่งประกอบด้วย การปฏิวัติในกิจการทหาร (Revolution in Military Affairs : RMA) แนวความคิดการบริหารจัดการกองทัพในศตวรรษที่ 21 และการปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม (Military Operations Other Than War : MOOTW)

ยุทธศาสตร์และนโยบายความมั่นคงของชาติได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติ จากการคุกคามต่างๆซึ่งยุทธศาสตร์ทหารของชาติได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อรักษาวัตถุประสงค์ตามนโยบายความมั่นคงของชาติในการป้องกันและต่อสู้กับภัยคุกคามทางทหารจากภายนอกประเทศ การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบภายในประเทศ การร่วมมือกับมิตรประเทศตามนโยบายของรัฐบาลในการรักษาความสงบ และความมั่นคงปลอดภัยในภูมิภาค รวมทั้งการคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของชาติโดยกำหนดแนวความคิดในการจัดเตรียมและพัฒนากองทัพให้มีความพร้อมเพื่อป้องกันประเทศ สำหรับกองกำลังทางบกมีกองทัพบกรับผิดชอบ มีศักยภาพในด้านกำลังพล และยุทโธปกรณ์ ในการปฏิบัติการร่วมกับ เหล่าทัพอื่น ส่วนราชการอื่น และกองทัพมิตรประเทศ ทั้งการปฏิบัติภารกิจทางทหาร และการปฏิบัติภารกิจทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนมีเครื่องมือด้านการประชาสัมพันธ์ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างรวดเร็ว

หน่วยบัญชาการพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของกำลังปฏิบัติการของกองทัพบก เป็นหน่วยที่มีการจัดการฝึกและยุทโธปกรณ์พิเศษ เพื่อดำเนินกิจกรรมปฏิบัติการพิเศษหรือให้การสนับสนุนโดยตรงแก่หน่วยปฏิบัติการพิเศษอื่นๆ นอกจากนั้นยังมีขีดความสามารถทางทหารหลายประการ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ของชาติ กำลังส่วนนี้เป็นกำลังที่เกิดจากการประสานสอดคล้องของกลไก และเครื่องมือป้องกันทางยุทธศาสตร์ตามนโยบายของชาติ กำลังของหน่วยบัญชาการพิเศษนี้เป็นกำลังที่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทของการออมกำลังโดยมีความสมดุลของค่าใช้จ่ายกับการใช้กำลังอย่างสมเหตุสมผล ดังนั้นหน่วยบัญชาการพิเศษ จึงทำให้มีทางเลือกทางทหาร เพื่อการตอบสนองต่อเสถียรภาพของชาติ ด้วยการเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของชาติน้อยที่สุด โดยมีชุดปฏิบัติการรบพิเศษเป็นหัวใจของหน่วยรบพิเศษในการปฏิบัติภารกิจทั้งปวง โดยในชุดปฏิบัติการรบพิเศษประกอบด้วยกำลังพล จำนวน 12 นาย ในจำนวนนี้เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 2 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 10 นาย โดยมีตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจหลากหลายรูปแบบทำให้ชุดปฏิบัติการรบพิเศษเป็นเหมือนหน่วยอเนกประสงค์ ถึงแม้ว่ากองทัพบกโดยหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จัดเตรียมกำลังพลให้พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจ โดยวางแผนเตรียมการ ดำเนินการฝึกกำลงพลที่มีภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในเรื่องการปฏิบัติการพิเศษ เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการเป็นไปตามนโยบายการแก้ไขปัญหาของประเทศ กระทรวงกลาโหมจัดให้มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โดยจูงใจให้ข้าราชการทหารทุกชั้นยศที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปลาออกจากราชการก่อนกำหนด จากการดำเนินการตามโครงการดังกล่าวในห้วงปี พ.ศ.2557-2559 ทำให้เกิดสภาพปัญหา กำลังพลของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษลาออกสะสมตั้งแต่ พ.ศ. 2553-2557 จำนวน 1,070 นายซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบคือ การขาดแคลนกำลังพลในเชิงปริมาณโดยทันทีและผลกระทบตามมาคือ ประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจึงได้ขอรับการสนับสนุนกำลังพลจากกองทัพบกเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งกองทัพบกได้อนุมติให้บรรจุทหารกองหนุนเป็นนายทหารประทวน จำนวน 5 รุ่นๆ ละ 200 นาย รวมจำนวน 1,000 นาย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2557-2559 ทำให้มีสถานภาพกำลังพลที่สอดคล้องต่อความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้ แต่การคัดเลือกทหารกองหนุนเป็นนายทหารประทวนนั้นใช้เพียงการทดสอบร่างกายและความรู้ทางวิชาการ ระดับ มัธยมศึกษา ปีที่ 3 และต้องการผ่านการคัดเลือกทหารกองประจำการหรือสำเร็จหลักสูตรการศึกษาชั้นปี 3 จากกรมการรักษาดินแดนเท่านั้น และเมื่อหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้บรรจุทหารกองหนุนเป็นนายทหารประทวนแล้ว จึงมีความรู้

ทางทหารประจำการเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้ จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมปรับปรุงพื้นฐานทางทหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่หน่วยได้ โดยให้หน่วยต้นสังกัดดำเนินการฝึกความชำนาญเฉพาะหน้าที่ในลักษณะการฝึกภายในหน่วย (Unit School) ต่อไป ซึ่งหน่วยไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและสิ่งอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยฝึก ส่งผลให้กำลังพลดังกล่าวไม่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ในชุดปฏิบัติการรบพิเศษร่วมกับกำลังพลประจำการเก่าได้ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจึงได้ขออนุมัติกองทัพบก ในการฝึกความชำนาญเฉพาะหน้าที่ หลักสูตรเร่งรัดเป็นส่วนรวม เพื่อให้พลทหารกองหนุนที่บรรจุเป็นนายทหารประทวนมีความรู้ ความชำนาญเฉพาะหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งในชุดปฏิบัติการรบพิเศษ ในปัจจุบันนี้ชุดปฏิบัติการรบพิเศษจะเข้าปฏิบัติงานในความขัดแย้งที่ยืดเยื้อยาวนาน การตอบสนองต่อความขัดแย้งจะแตกต่างกันไปตามแต่กรณี หน่วยรบพิเศษต้องตระหนักรู้ถึงความจำเป็นของความยืนหยัด ความอดทน และความต่อเนื่องของการปฏิบัติ โดยมีภารกิจหลักของหน่วยรบพิเศษมี 7 ประการ อย่างไรก็ตามกำลังพลในชุดปฏิบัติการรบพิเศษจะได้รับการเสริมสร้างความชำนาญเฉพาะหน้าที่โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่งในชุดปฏิบัติการรบพิเศษ แต่เมื่อได้รับมอบภารกิจหลักประการใดประการหนึ่งยังคงต้องได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในด้านต่างๆเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิผล หนึ่งในภารกิจนั้นคือภารกิจการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ซึ่งปัจจุบันเป็นภารกิจที่หน่วยรบพิเศษได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของชุดปฏิบัติการรบพิเศษ เพื่อให้มี ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติ ที่พร้อมสรรพตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจการปฏิบัติภารกิจการป้องกันและปราบปรามความไม่สงบจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

การป้องกันและการปราบปรามการก่อความไม่สงบ เป็นการปฏิบัติการโดยเปิดเผย เป็นการรวมพลังอำนาจของประชาชน ให้มีมากกว่าฝ่ายก่อความไม่สงบ ซึ่งโดยปกติแล้วการก่อความไม่สงบเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นจากภาวะความต้องการตามปกติของประชาชนในการแสวงหาความชอบธรรมตามสิทธิที่พึงได้จากข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ หากความต้องการนั้นได้รับการสนองตอบตามความพอใจแล้ว การก่อความไม่สงบนั้นก็จะสลายลง แต่ถ้าหากความต้องการที่เป็นพื้นฐานนั้นไม่ได้รับ

การสนองตอบจากอำนาจทางฝ่ายบริหาร ก็จะทำให้การรวมพลังนั้นมากขึ้น แล้วมีกิจกรรมที่ท้าทายต่ออำนาจทางกฎหมายมากขึ้นจนก่อให้เกิดความเสียหายอันนำไปสู่การกระทำที่ผิดกฎหมาย และเมื่อฝ่ายป้องกันกระทำการที่รุนแรงและขาดมนุษยธรรมในการแก้ไข ก็จะเป็นเหตุทำให้เกิดการจลาจลจนกระทั่งเกิดการใช้อาวุธระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จนอาจนำให้ไปสู่สงครามกลางเมือง ซึ่งเป็นภัยที่ร้ายแรงของชาติบ้านเมืองได้ สำหรับการดำเนินการก่อการร้าย ในช่วงเริ่มต้นของการชุมนุมเพื่อการก่อความไม่สงบ หากมีองค์กรอื่นที่เป็นภัยต่อชาติชี้นำ ก็จะยิ่งทำให้การแก้ไขหรือการป้องกันมีความละเอียดอ่อนที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ มาตรการข้างต้นที่จะต้องกระทำตั้งแต่ในยามปกติ คือ การดำเนินการทางด้านข่าวกรอง เพื่อให้ทราบมูลฐานที่แท้จริงของการก่อการ มาตรการต่อไปคือ การพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร เพื่อป้องกันมิให้ประชาชนผู้บริสุทธิ์ได้รับผลกระทบหรือถูกชี้นำไปให้การสนับสนุนและป้องกันมิให้ทรัพยากรเป็นประโยชน์แก่ผู้ก่อการร้าย จากมาตรการด้านข่าวกรอง หากทราบแน่ชัดว่ามีการแทรกแซงจากภายนอก จะต้องดำเนินการสกัดกั้นและใช้กำลังในการล้อมปราบ ในขณะเดียวกันการพัฒนาสิ่งแวดล้อมจะต้องทำควบคู่ไปด้วยได้แก่ การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการคมนาคม ทั้งนี้เพื่อฟื้นฟูปัจจัยพื้นฐานให้กลุ่มประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศให้ได้รับความสะดวก มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในเจตนาของฝ่ายบริหารในการที่จะขจัดเงื่อนไขอันเป็นมูลฐานของการก่อความไม่สงบ นอกจากนั้นการปฏิบัติการจิตวิทยา และการช่วยเหลือประชาชน จะต้องได้รับพิจารณาให้มีการปฏิบัติควบคู่กันไป ซึ่งหน่วยรบพิเศษเป็นหน่วยหนึ่งที่เหมาะสมกับภารกิจนี้ เพราะเป็นหน่วยที่ได้รับการฝึก จนมีขีดความสามารถที่จะรวมพลังอำนาจของประชาชนได้ ด้วยลักษณะของการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของการปฏิบัติการของชาติในเรื่องนี้ก็คือ การป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบเป็นมาตรการที่ดีที่สุด และประหยัดที่สุด

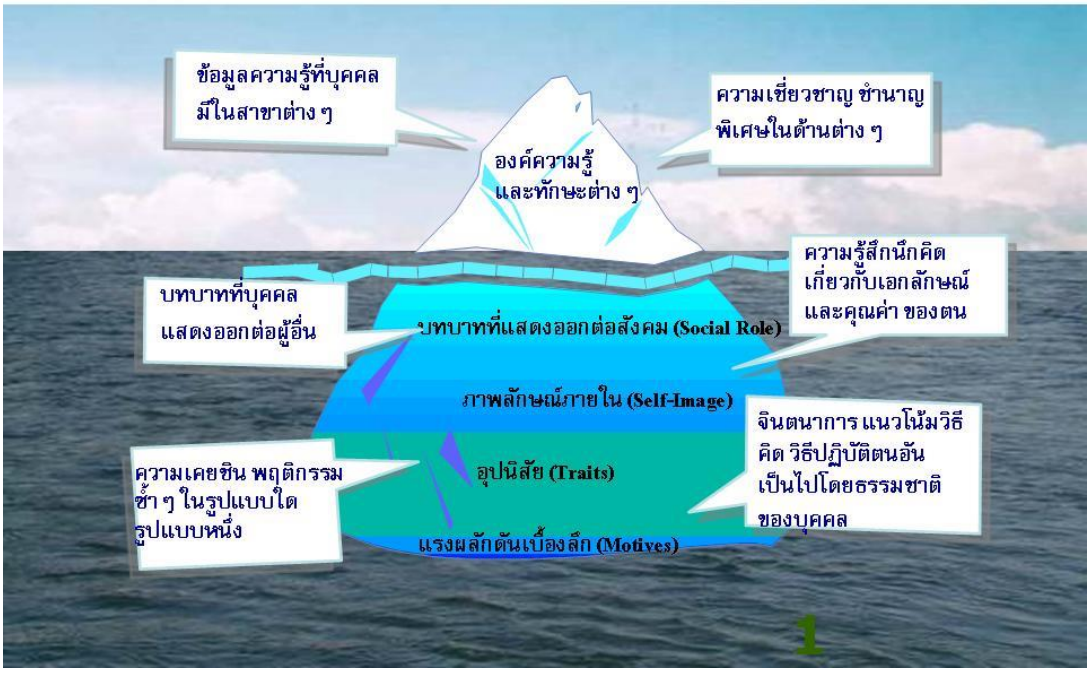
แนวคิดด้านสมรรถนะอันเป็นจุดตั้งต้นของ “Competency” หรือ “สมรรถนะ” เริ่มขึ้นในสมัยสงครามโลกครั้งที่สอง เมื่อ ศาสตราจารย์ Flanagan ได้มีบทบาทสำคัญในการออกแบบเครื่องมือคัดเลือกผู้ที่แสดงศักยภาพจะเป็นนักบินที่มีประสิทธิผลให้แก่กองทัพสหรัฐฯ ด้วยวิธีการที่เรียกว่า “Critical Incidents”[1] ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันนั้น ศาสตราจารย์ Henry Murray แห่งมหาวิทยาลัย

Harvard กำลังศึกษาค้นคว้าในเรื่องบุคลิกภาพของมนุษย์ และเสนอทฤษฎีว่า บุคลิกภาพนั้นเกิดจากแรงขับดันในเชิงจิตวิทยา (psychogenic needs) เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตใจก้าวร้าว ความเจ้าระเบียบ เป็นต้น และเพื่อประกอบการทดสอบและประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ Murray และเพื่อนร่วมงานชื่อ Chirstiana Morgan ได้ร่วมพัฒนาเครื่องมือวัดเรียกว่า “Thematic Apperception Test” (TAT) ซึ่งเป็นการใช้รูปภาพเพื่อหยั่งถึงความรู้สึกนึกคิดที่มีอยู่ภายในใจมนุษย์[2] ต่อมา ศิษย์เอกคนหนึ่งของ Murray คือ Robert White ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และตีพิมพ์บทความชื่อ “Motivation reconsidered: the concept of competence” ลงในวารสาร Psychological Review ในปี ค.ศ. 1959 เพื่อนำเสนอแนวคิดเรื่อง “Effectance Motivation” อันนำไปสู่การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับ Personal Competence ซึ่งเขานิยามว่าเป็น "the ability to interact effectively with the environment - ความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์" จากนั้นผู้ที่สังเคราะห์แนวคิดของปรมาจารย์ทางจิตวิทยาทั้งสามท่านนี้เป็นข้อเสนออันเป็นรูปธรรมที่ยังเป็นที่อ้างอิงกันต่อมาจนถึงปัจจุบันโดย David C. McClelland (ค.ศ. 1917-1998) เป็นต้นคิดในการพิสูจน์เป็นครั้งแรกในโลกว่า Achievement Motive - แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั้นสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ในวัยผู้ใหญ่ โดยในทศวรรษที่ 1960 ท่านได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตร Achievement Motivation Training เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ด้วยความร่วมมือกับองค์การ USAID[3] ในการฝึกอบรมครั้งนั้น McClelland ได้สังเคราะห์ Critical Incident Technique และ Thematic Apperception Technique (TAT) (ซึ่งต่อมาพัฒนาไปเป็นเครื่องมือการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลสมรรถนะที่ชื่อ Behavioral Event Interview) หลังจากนั้น กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯได้ให้ McClelland และคณะดำเนินการวิจัยในโครงการศึกษาต้นแบบความเป็นเลิศของเจ้าหน้าที่สารนิเทศของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ โครงการดังกล่าวเป็นจุดตั้งต้นของแนวคิดและกระบวนวิธีในการศึกษาเรื่อง “Competency” ในโครงการนี้ McClelland และทีมงานได้คิดค้นวิธีการ “เก็บตัวอย่าง” ด้วยการสัมภาษณ์ถึงรายละเอียดการทำงานในเหตุการณ์สำคัญของเจ้าหน้าที่สารนิเทศแต่ละคน เมื่อนำบทสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการเดียวกับที่ใช้วิเคราะห์ Motives ทำให้พบคุณลักษณะบางประการที่ทำให้เจ้าหน้าที่สารนิเทศบางคนมีความสามารถโดดเด่นแตกต่างจากเจ้าหน้าที่สารนิเทศทั่วไป โครงการดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นจุดตั้งต้นของกรอบแนวคิดและวิธีการเรื่องสมรรถนะ แต่ยังเป็นต้นกำเนิดของเครื่องมือซึ่งถูกสร้างขึ้นเพื่อเก็บตัวอย่างพฤติกรรมและวิธีคิดเบื้องหลังพฤติกรรมนั้นซึ่ง McClelland ประยุกต์มาจากวิธีการ TAT ผสมกับ Critical Incident Method ของศาสตราจารย์ J.C. Flanagan

เรียกว่าการสัมภาษณ์แบบ “Behavioral Event Interview” (BEI) อันเป็นวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ใช้ได้ผลดีมากในการค้นหาสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวคน อีกทั้งได้มีการศึกษายืนยันเปรียบเทียบประสิทธิผลกับวิธีการอื่น เมื่อรู้ชัดว่าองค์ประกอบต่างๆของบุคลิกภาพตั้งแต่ Motives จนถึง Traits และ Values ตลอดจนผลรวมขององค์ประกอบเหล่านั้นที่ประกอบกันเป็นสมรรถนะสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้จริง อีกทั้งยังพบวิธีการตรวจวัดและวิธีการพัฒนาที่ยืนยันผลได้ McClelland จึงตีพิมพ์บทความเรื่อง “Testing For Competence Rather Than For Intelligence” ในปี ค.ศ. 1973 ด้วยเจตนาที่จะให้ระบบการศึกษาเปลี่ยนแปลงวิธีการวัดผล เพราะงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผลการศึกษาในเชิงสติปัญญามีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคมและสีผิวมากกว่าสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ในเมื่อมีหลักฐานมากเพียงพอแล้วว่าสมรรถนะมีผลในการทำนายผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่า จึงควรนำการวัดสมรรถนะมาใช้ในวงการศึกษาแทนการใช้วิธีการเดิมๆ ในยุคต่อๆมา แม้นิยามของคำว่า “Competency” หรือ “สมรรถนะ” จะมีความหลากหลายไปตามกรอบแนวคิดและวิธีดำเนินการซึ่งแตกต่างกันไปในหลักการบ้าง ในรายละเอียดบ้าง แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันว่า Competency Approach ที่ยังคงได้รับการกล่าวอ้างถึงอยู่เสมอ ก็คือกระแสที่ สืบเนื่องมาจากกรอบแนวคิดและวิธีการที่ McClelland และคณะได้ตั้งต้นศึกษาไว้ สาระสำคัญประการหนึ่งในวิธีการศึกษาของนักวิจัยกลุ่มนี้ ก็คือ การ “กำหนดรหัส” สมรรถนะ/การ “อ่าน” สมรรถนะ (Competency Coding) ซึ่งเป็นการแปลงข้อมูลเชิงคุณภาพให้เป็นค่าเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบแม่นยำเป็นมาตรฐานเดียวกัน อันทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาวิจัยต่อยอดโดยวิธีการอื่นๆ ในทางสถิติต่อไป อีกทั้งสามารถนำผลการศึกษาที่ได้กลับไปตีความทำความเข้าใจข้อมูลสมรรถนะเชิงคุณภาพทั้งโดยใช้ข้อมูลเดิมและข้อมูลใหม่ได้โดยง่าย

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดงด้านล่างซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

โมเดลภูเขาน้ำแข็ง



จากการให้ความหมายข้างต้นสรุปว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณสมบัติโดยรวมของกำลังพล โดยผ่านกระบวนการความรู้ ทักษะ ทัศนคติและความสามารถ เป็นความสามารถที่ทุกคนต้องมีในหน้าที่และตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ในองค์กรนั้น เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1.สมรรถนะตามพื้นฐาน (Basic Competency: BC) หมายถึง คุณสมบัติเบื้องต้นของกำลังพลที่แสดงออกมา โดยประยุกต์ใช้ส่วนที่เป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในฐานะสมาชิกขององค์การที่ต้องดำเนินการในกรอบของกฎหมาย และสมรรถนะในการทำงานได้ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้สามารถรองรับภารกิจได้ 2.สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) หมายถึง คุณสมบัติหลักของกำลังพลที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นส่วนที่ถูกหล่อหลอมจากองค์กร เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์กร ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จของงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การกำหนดแผนปฏิบัติรองรับการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของข้าราชการทหารอย่างเคร่งครัด การมีมนุษยสัมพันธ์ การเอื้ออาทรมีน้ำใจ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และการใช้ความสัมพันธ์

ส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เป็นต้น และ 3.สมรรถนะตามหน้าที่หรือความสามารถตามลักษณะของงานเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งนั้นๆ (Functional Competency: FC) หมายถึง คุณสมบัติตามหน้าที่ของกำลังพลที่แสดงออกมา โดยประยุกต์ใช้ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและต้องใช้ความสามารถเฉพาะในตำแหน่งนั้นๆ อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคหรือวิชาชีพ ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยเหตุผล ความสนใจใคร่รู้เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับงาน การเป็นผู้นำของกลุ่มคนให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น การโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดของตน การนำแผนมาปฏิบัติได้ กระจายข่าวสารให้ทราบทั่วถึง การมองภาพองค์รวม การประสานงานให้มุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน และทักษะการเจรจาต่อรองเพื่อความสำเร็จของงานได้

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความสนใจศึกษาเฉพาะ สมรรถนะตามหน้าที่หรือความสามารถตามลักษณะของงานเฉพาะ ของผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งนั้นๆ (Functional Competency: FC) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะตามหน้าที่ทั่วไป Common Functional Competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงาน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาของ ชูชาติ โพธิ์ไชยแสน (2552: ก-ข) ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของกรมราชองครักษ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากรในสังกัดกรมราชองครักษ์ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ การศึกษา ลักษณะงานประจำ และลักษณะการค้นคว้าหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานและการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ[4] สอดคล้องกับ สถาพร สุขสมบูรณ์ (2553: ก-ข) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร กองการฝึก โรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับดี สภาพแวดล้อมภายในครอบครัวโดยสมาชิกในครอบครัวมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและไม่สร้างปัญหาให้กันและกัน แต่ทั้งนี้ครอบครัวยังมีปัญหาเรื่องหนี้สินมากเกินไป โดยพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้สถานที่ทำงานยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานน้อยเกินไป สภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยเกี่ยวกับการศึกษาพื้นฐานที่เคยได้รับ

เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และหัวข้อการฝึกอบรมเป็นประโยชน์สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร กองการฝึก โรงเรียนรักษาดินแดน ยังต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร กองการฝึก โรงเรียนรักษาดินแดน ด้านที่สูงที่สุดคือด้านจริยธรรม รองลงมาคือ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การเสียสละให้กับงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความรู้ ความชำนาญ ในหน้าที่ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาธิในการทำงานน้อยที่สุด[5] สอดคล้องกับคำนุ ภูครองทุ่ง (2555: ก-ข) ที่ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกองโรงงานซ่อมสร้างรถยนต์ทหาร และมีอายุการทำงานเฉลี่ยมากกว่า 5 ปีขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้มีผลมาจากปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน[6] เช่นเดียวกับการศึกษาของ เทอดทูล สุวรรณกูฏ (2555: ก-ข) ที่การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร คือ 1) ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ทำงานมานานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรเป็นอย่างดี แต่ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) พนักงานราชการที่เป็นบุคลากรใหม่ๆ มีความรู้พื้นฐานที่ดีและมีคุณวุฒิตรงตามที่หน่วยต้องการแต่ยังขาดประสบการณ์และความชำนาญด้านการใช้เครื่องจักรและงานการผลิต 3) บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน และ 4) ปัญหาเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายสำหรับแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาบุคลากรต้องใช้การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงบุคลากรของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรก็คือ การเปลี่ยนแปลงของกำลังพลในเชิงพฤติกรรม จากขาดความรู้ให้กลายเป็นมีความรู้เพิ่มขึ้น จากขาดทักษะความเชี่ยวชาญให้กลายเป็นมีความเชี่ยวชาญ จากขาดความเข้าใจให้กลายเป็นความเข้าใจ และจากทัศนคติในเชิงลบหรือไม่ดีให้กลายเป็นทัศนคติเชิงบวกหรือดีกว่าเดิม ทั้งนี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น[7]

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์กร ความรับผิดชอบ

ในงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาของ สุพัฒน์ สัมมา (2553: ก-ข) เรื่องการพัฒนาขีดความสามารถทหารกองประจำการของกองทัพบก : ศึกษาเฉพาะกรณีการปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการในการพัฒนาขีดความสามารถของทหารกองประจำการของกองทัพบก ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกทหารกองประจำการ การบรรจุทหารกองประจำการ การฝึกประจำปี (การฝึกตามวงรอบ ทบ. และการฝึกพิเศษ) และการศึกษาบริบทในการปฏิบัติงานใน 3 จชต. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีแนวโน้มที่จะเกิดความรุนแรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของทหารกองประจำการคืองบประมาณ ระยะเวลาในการบรรจุเข้าเป็นทหารกองประจำการ และการฝึกประจำปีของกองทัพบกต้องสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กัน โดยมีข้อเสนอแนะในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกกับระยะเวลาของทหารที่บรรจุอยู่ในหน่วยซึ่งมีความสำคัญมาก ในปัจจุบันพวกที่เข้ารับราชการโดยบรรจุ 6 เดือนไม่สามารถรบได้เลย[8] สอดคล้องกับ สุรยุทธ รัตนจารุ (2553) การพัฒนาประสิทธิภาพการบรรเทาสาธารณภัย ของกองพลพัฒนาที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบที่สำคัญ ได้แก่ กองพลพัฒนาที่ 2 ยังไม่ได้รับการบรรจุกำลังพลและเครื่องมือในกองร้อยบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ บุคลากรทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติที่ขาดความชำนาญและไม่เข้าใจแผนงาน การขาดแคลนเครื่องมือและการบูรณาการกับส่วนราชภายนอก การขาดประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในขณะเกิดภัย รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรของหน่วย โดยจัดให้มีการฝึกอบรม เสริมความรู้ทักษะร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน และควรจะมีการจัดทำเครื่องชี้วัด ติดตามและประเมินผลเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของภารกิจต่อไป[9] และสอดคล้องกับ ประยุทธ์ สุริยชุตานนท์ (2555: ก-ข) ที่ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถกำลังพลเหล่าทหารราบ ระดับกองร้อยอาวุธเบา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลเหล่าทหารราบของกองทัพบกประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุ การฝึกประจำปี (การฝึกตามวงรอบ ทบ. และการฝึกพิเศษ) และ การศึกษา บริบทในการปฏิบัติงาน สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีแนวโน้มที่จะเกิดความรุนแรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของทหารราบ คือ งบประมาณ ระยะเวลาในการบรรจุเข้ารับราชการและการฝึกประจำปีของกองทัพบกต้องสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กัน[10] สอดคล้องกับการศึกษาของ คัชโภชน์ จ่าปะคัภวง (2554: ก-ข) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ

พบว่าประสบการณ์การทำงานและความต้องการที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษของกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ[11] สอดคล้องกับ เธียรทรรศน์ ศุภประเสริฐ (2556: ก-ข) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการฝึกตามหน้าที่และหลักพื้นฐานการรบพิเศษของกำลังพลในกองพันรบพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการฝึกตามหน้าที่และหลักพื้นฐานการรบพิเศษที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ภารกิจของกองพันรบพิเศษ นโยบายด้านการฝึกศึกษาของกองทัพบกประจำปี 2556 และระบบประกันคุณภาพการฝึก[12]

1.3 ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมาทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) จากการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ จันทรารัตน์ (2556) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรหน่วยทหารขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่จะเข้ารับการฝึกจำเป็นที่จะต้องมีพื้นฐานและฝึกเตรียมการตามเนื้อหาในคู่มือกองทัพบกว่าด้วยหน่วยทหารขนาดเล็ก ปี 2554 จากหน่วยต้นสังกัดในลักษณะ Unit School มาแล้วก่อนเข้ารับการฝึก ซึ่งการฝึกโดยเนื้อหาในหลักสูตรจะเป็นการทบทวนและเพิ่มเติมเทคนิคการปฏิบัติทางยุทธวิธีและการวางแผนเป็นสำคัญ และแยกฝึกตามขีดความสามารถ ทักษะ และ ตำแหน่งในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งระยะเวลาที่เหมาะสมควรอยู่ที่ระยะเวลา 4 สัปดาห์โดยสัปดาห์แรกควรเป็นการทบทวนและประเมินผลความรู้ทั่วไปทางทหาร สัปดาห์ที่ 2 และ 3 เป็นการฝึกแยกตามสถานีฝึก และสัปดาห์ที่ 4 เป็นการฝึกวางแผนและแก้ปัญหาทางยุทธวิธี โดยมีการประเมินผลตามระดับของผู้ปฏิบัติและผู้ที่สามารถเข้ารับการฝึกเพื่อเป็นครูสำหรับการฝึกขยายผลต่อไปได้[13] สอดคล้องกับ วิศิษฐ์ บรรณากิจ (2557: ก-ข) ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมทหารปืนใหญ่ที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.74 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 55.77 มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5-20 ปีร้อยละ 51.28 เป็นนายทหารชั้นประทวนร้อยละ 71.15 และทำหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติงานมากที่สุดร้อยละ 80.77 บุคลากรในกรมทหารปืนใหญ่ที่ 4 มีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการดูงานมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมนอกห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และวิธีการพัฒนาตนเองที่มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือการ การสัมมนา เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมทหารปืนใหญ่ที่ 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับ

การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นยศ และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองในภาพรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมทหารปืนใหญ่ที่ 4 พบว่า วิธีการที่บุคลากรใน กรมทหารปืนใหญ่ที่ 4 ต้องการมากที่สุด คือการดูงาน[14]

2. สมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะ Specific Functional Competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจากการศึกษาของ อภินันท์ แจ่มแจ้ง (2553: ก-ข) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าทางสถิติตามมีจำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียมทหาร 2) เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด 3) ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จนได้รับการยอมรับนับถือ 4) กล้ารับผิดในการกระทำของตน 5) มีความรู้ ความชำนาญงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี 6) ประสิทธิภาพในการสร้างผลงานตามภารกิจ โดยให้มีการสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงทัศนคติ และแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญว่า ต้องการให้อาสาสมัครทหารพราน มีลักษณะและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้มีมาตรฐานมากที่สุด ทั้งนี้ตัวชี้วัดดังกล่าวอาจใช้ได้เฉพาะในองค์กรทหารเท่านั้น[15] สอดคล้องกับ กนกพงษ์ จันทร์นวล (2553: ก-ข) ที่ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยมีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตรมากที่สุด กำลังพลส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำที่เป็นแบบนักบุญสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำแบบบริหาร แบบประนีประนอม ผู้นำแบบหนีงาน และผู้นำแบบเผด็จการตามลำดับ และเมื่อนำภาวะผู้นำมาแบ่งกลุ่มว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงหรือต่ำพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับสูง และมีเพียงร้อยละ 0.74 ที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ กำลังพลส่วนใหญ่มีรูปแบบการจัดการความขัดแย้งแบบผสมผสานสูงมากที่สุด รองลงมาคือ แบบประนีประนอม แบบยอมตาม แบบหลีกเลี่ยงและแบบเอาชนะตามลำดับ และเมื่อนำการจัดการความขัดแย้งมาแบ่งกลุ่มว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูงตามลำดับ[16]

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์กร ความรับผิดชอบ

ในงานการสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาของวัชรินทร์ มุทะสินธุ์ (2556: ก-ข) เรื่องแนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันระบบกำลังสำรองของกองทัพบก (ได้แก่ 1.1 ด้านโครงสร้าง กองทัพภาค ไม่มีกองฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบต่อระบบกำลังสำรองเป็นภาพรวมทั้ง 5 ระบบย่อย และการดำเนินงานในระบบกำลังสำรองของกองทัพบกมีขั้นตอนมาก และเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน 1.2 ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานในระบบกำลังสำรองของกองทัพบกขับเคลื่อนภายใต้กรอบงานของ 5 ระบบย่อย ซึ่งมีระเบียบ และหลักเกณฑ์มาก ทำให้การปฏิบัติไม่อ่อนตัว และปริมาณงานมากทำให้เกิดความล่าช้า 1.3 ด้านบุคลากร กำลังพลที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ และการพัฒนาบุคลากรต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ เนื่องจากมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก 1.4 ด้านวัฒนธรรม การเข้าร่วมเป็นประชาคมอาเซียน จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างชาติอย่างหลากหลาย 1.5 ด้านเทคโนโลยี ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.6 ด้านกำลังพลสำรอง ส่วนใหญ่มีความรู้ และมีความสามารถในสาขาอาชีพที่หลากหลาย แต่ขาดความรู้ และประสบการณ์ทางทหาร มีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงทรหดอดทน ไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเรียกพลฯ และสิทธิของกำลังพลสำรองมีน้อย) 2) แนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ได้แก่ 2.1 ด้านโครงสร้าง ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และพิจารณารายละเอียดการปฏิบัติที่ต้องเปลี่ยนแปลงรองรับการเข้าร่วมเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อความรอบคอบในการดำเนินงาน และกองทัพภาคควรพิจารณาแนวคิดในการจัดตั้งกองสรรพกำลังกองทัพภาค เพื่อรับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการในภาพรวมของระบบกำลังสำรอง 2.2 ด้านกระบวนการ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึก นศท. และหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรอง ให้เหมาะสมกับบริบทของกองทัพบก สภาพแวดล้อม และภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลง ควรมีการฝึกร่วมกับกองทัพของอาเซียนหรือโครงการแลกเปลี่ยนการฝึกกำลังพลสำรอง และควรพิจารณาคุณวุฒิหรือขีดความสามารถทางพลเรือนเป็นองค์ประกอบในการบรรจุกำลังพลสำรองให้เหมาะสมกับตำแหน่งด้วย 2.3 ด้านบุคลากร ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และ

พัฒนาขีดความสามารถของครูฝึกให้มีคุณภาพเพื่อเป็นต้นแบบ และมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทัพบกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 2.4 ด้านวัฒนธรรม ควรปลูกฝังวัฒนธรรมทางทหารแก่กำลังพลสำรอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และเรียนรู้วัฒนธรรมของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 2.5 ด้านเทคโนโลยี ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะใช้ในการจัดการฐานข้อมูลกำลังพลสำรองและ 2.6 ด้านกำลังพลสำรอง ควรพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองให้สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการทหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคอมพิวเตอร์ โดยผ่านกระบวนการฝึกสอนและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างจริงจัง และพิจารณาเพิ่มสิทธิของกำลังพลสำรองให้เหมาะสม)[17] สอดคล้องกับ สาธิต ศิริมงคล (2557: 23) ที่ศึกษาตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของทหารพลร่ม เช่น จำนวนครูฝึก โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามความสามารถและชำนาญของครูฝึก ระยะเวลาในการฝึกอบรม งบประมาณสำหรับใช้ฝึกอบรม ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือสิ่งที่องค์กรต้องนำมาพิจารณาเพราะมีผลต่อสมรรถนะของทหารพลร่มโดยรวม ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่ม “พลร่มเอราวัณ”[18] สอดคล้องกับ ไพศาล น้ำทับทิม (2557: 91) ที่ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้กองบิน 56 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่างๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลมีวินัย มีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม[19] สอดคล้องกับ นุกูล ตรีเจริญ (2558: ก-ข) ที่ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร กองธุรการ กรมสารบรรณทหารบก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีการแบ่งมอบความรับผิดชอบงานที่ชัดเจน ภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีความร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรกองธุรการกรมสารบรรณทหารบกเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความยุติธรรมในหน่วย การศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติม สวัสดิการที่ดี สภาพการทำงานที่ดี การมีส่วนร่วมในการบริหารและการเปลี่ยนหน้าที่การงาน[20] สอดคล้องกับประยุทธ นิรมิตรานนท์ (2558: ก-ข) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ในหน่วยสำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยเรื่องเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุและตำแหน่งต่างกันมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ในภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[21]

2.3 ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมาทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) จากการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ จันทรารัตน์ (2556) ที่ศึกษาการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาหลักสูตรหน่วยทหารขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลที่จะเข้ารับการฝึกจำเป็นที่จะต้องมีพื้นฐานและฝึกเตรียมการตามเนื้อหาในคู่มือกองทัพบกว่าด้วยหน่วยทหารขนาดเล็ก ปี 2554 จากหน่วยต้นสังกัดในลักษณะ Unit School มาแล้วก่อนเข้ารับการฝึก ซึ่งการฝึกโดยเนื้อหาในหลักสูตรจะเป็นการทบทวนและเพิ่มเติมเทคนิคการปฏิบัติทางยุทธวิธีและการวางแผนเป็นสำคัญและแยกฝึกตามขีดความสามารถ ทักษะ และ ตำแหน่งในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งระยะเวลาที่เหมาะสมควรอยู่ที่ระยะเวลา 4 สัปดาห์โดยสัปดาห์แรกควรเป็นการทบทวนและประเมินผลความรู้ทั่วไปทางทหาร สัปดาห์ที่ 2 และ 3 เป็นการฝึกแยกตามสถานีฝึก และสัปดาห์ที่ 4 เป็นการฝึกวางแผนและแก้ปัญหาทางยุทธวิธี โดยมีการประเมินผลตามระดับของผู้ปฏิบัติและผู้ที่สามารถเข้ารับการฝึกเพื่อเป็นครูสำหรับการฝึกขยายผลต่อไปได้[22] เช่นเดียวกับ ธมนพัชร์ สิมากร (2553: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลผู้จัดการผู้ป่วยรายกรณี สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แนวคิดของ Kirk Patrick พบว่า 1) การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมพบว่าความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อหลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.5) 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยทั้งความรู้ความสามารถและทัศนคติหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อติดตามผลหลังการอบรม 8 สัปดาห์ พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยทัศนคติหลังการอบรม 8 สัปดาห์สูงกว่า หลังสิ้นสุดการอบรมทันทีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรู้และความสามารถหลังการอบรม 8 สัปดาห์กับหลังสิ้นสุดการอบรมไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าหลังการอบรม 8 สัปดาห์ คะแนนความรู้ความสามารถและทัศนคติของผู้อบรมยังคงอยู่ 3) การประเมินพฤติกรรมพบว่าคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลผู้จัดการผู้ป่วยรายกรณี

หลังการอบรม 8 สัปดาห์สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 แสดงว่าผู้อบรมสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้ 4) ผลลัพธ์ขององค์กรหลังสิ้นสุดการอบรม 8 สัปดาห์ พบว่าผู้เข้าอบรมร้อยละ 72.5 สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้จนสามารถแสดงผลลัพธ์ขององค์กรได้คือ สามารถแสดงเครื่องชี้วัดด้านคลินิก[23] สอดคล้องกับ อุทาน คล้ายผึ้ง (2555: ก-ข) ที่ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะในการใช้กำลังทางเรืออพยพประชาชนออกจากพื้นที่วิกฤติในประเทศเพื่อนบ้าน โดยการประยุกต์ใช้หลักนิยม “การอพยพประชาชนออกจากพื้นที่วิกฤติ” ของกองทัพสหรัฐอเมริกา สำหรับแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการใช้กำลังทางเรืออพยพประชาชนออกจากพื้นที่วิกฤติในประเทศเพื่อนบ้าน โดยการประยุกต์ใช้หลักนิยม “การอพยพประชาชนออกจากพื้นที่วิกฤติ” และ “การปฏิบัติการโจมตีโฉบฉวยสะเทินน้ำสะเทินบก” ของกองทัพสหรัฐอเมริกา มีการปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของสถานการณ์ในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งในการปฏิบัติจะมีการส่งกำลังรบยกพลขึ้นบกเข้ายึดและรักษาที่หมายบนฝั่งไว้ชั่วคราว เพื่อดำเนินกรรมวิธีการอพยพประชาชนตามขั้นตอนต่างๆ และเมื่อผู้อพยพคนสุดท้ายขึ้นสู่เรือแล้ว กำลังรบยกพลขึ้นบกก็จะถอนตัวออกจากพื้นที่เป้าหมายทันที ในการอพยพประชาชนนั้น หากเรือของกองทัพเรือมีไม่เพียงพอ กองทัพเรือต้องระดมสรรพกำลังเรือพาณิชย์จากภาคเอกชนเข้าร่วมปฏิบัติด้วย โดยอาศัย พ.ร.บ.กฎอัยการศึก พ.ศ.2457 หรือ พ.ร.บ.การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ.2530 ซึ่งเรือพาณิชย์ที่จะนำมาใช้ดังกล่าวเป็นเรือโดยสารขนาดใหญ่ใช้สำหรับการลำเลียงประชาชนออกจากพื้นที่วิกฤติ และมีขีดความสามารถปฏิบัติการร่วมกับกำลังทางเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติการอพยพประชาชนจำเป็นต้องมีการฝึกร่วมกันของหน่วยที่เกี่ยวข้องก่อนการปฏิบัติการจริง เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย[24] สอดคล้องกับ ไพศาล น้ำทับทิม (2557: 91) ที่ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ และทัศนคติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของกำลังพล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ากำลังพลที่มีอายุระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและสังกัดแผนกแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้แก่ กำลังพลให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ขาดความชำนาญและขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่

ควรส่งเสริมให้กองบิน 56 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่าง ๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลมีวินัย มีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของส่วนรวม[25]

กล่าวโดยสรุปสมรรถนะ (Competency) คือความสามารถทั้งปวงที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ทัศนคติ ความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจ ความเชื่อ เป็นต้น โดยทุกคนย่อมต้องมีสมรรถนะตามพื้นฐาน (Basic Competency: BC) เป็นคุณสมบัติเบื้องต้น มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานในองค์การของตัวเอง ในการที่จะทำให้องค์ประสบความสำเร็จ การปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบเป็นการปฏิบัติการแย่งชิงประชาชน การปฏิบัติของชุดปฏิบัติการรบพิเศษต้องถูกฝึกมาเพื่อการปฏิบัติภารกิจที่มีความละเอียดอ่อนและสัมผัสกับปัจเจกบุคคลหลายระดับ หลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา และแตกต่างกันทั้งวัฒนธรรม ความเชื่อ ความศัทธา ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะตามหน้าที่ (Function Competency) ทั้ง 2 ประเภทคือสมรรถนะตามหน้าที่ทั่วไป (Common Function Competency) และสมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะ (Specific Function Competency) เพื่อให้ชุดปฏิบัติการรบพิเศษสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะตามหน้าที่ทั่วไป (Common Function Competency) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา 2.ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก รวมถึงงบประมาณระยะเวลาของการฝึกอบรม 3.ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองมาทำการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ ความรู้พื้นฐานของกำลังพล และประสบการณ์ในหน้าที่ สำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะ (Specific Function Competency) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความมีวินัย ความมุ่งมั่น และภาวะผู้นำ 2.ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยี 3.ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตัวเองมาทำการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการฝึกตามหน้าที่และหลักพื้นฐานการรบพิเศษที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และความรู้พื้นฐานของกำลังพล ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี หลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากไม่ให้ความสำคัญจะมีผลทำให้ขาดแคลนกำลังพลที่มีความรู้ความชำนาญการทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

แนวทางในการเพิ่มสมรรถนะตามหน้าที่ ได้แก่ ผู้บังคับหน่วยทุกระดับควรบรรจุกำลังพลเข้ารับราชการให้ตรงตำแหน่งหน้าที่และความถนัดตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จก่อนบรรจุเข้ารับราชการต้องใช้คุณลักษณะผู้นำในการปกครองบังคับบัญชากำลังพลภายในหน่วย ต้องมีความคิดริเริ่ม และให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหลักสูตร และดำเนินการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะความขาดแคลนทั้งกำลังพลและงบประมาณ ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ

จากผลการศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และกองทัพบกดังนี้

1. ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกหรือการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมตรงต่อความต้องการ
2. ควรจัดทำและหรือปรับปรุงระเบียบหลักสูตรให้ทันสมัยรวมทั้งระยะเวลาให้เพียงพอ
3. ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการฝึกอบรมในตำแหน่งต่างๆอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

[1] Flanagan,J.C.The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin. 1954; 51(4): [327-58]. Dubois D. David, Rothwell J. William. (2004). Competency–Based Human Resource.

[2] Christiana Morgan & Henry A. Murray.“A Method for Investigating Fantasies: The Thematic Apperception Test”, Archives of Neurology and Psychiatry, 34, 1935, pp. 289-306. Cf. Henry A. Murray, M.D., and the Staff of the Harvard Psychological Clinic, Thematic apperception test: Manual. Cambridge, Harvard University Press, 1943.

[3] Mc Clelland,D.C.Testing for Competence Rather than for Intelligence American Psychologist.1973 [Internet].Available from: http://www.Therapie breve. be/documents/mcclelland-1973.pdf

[4] ชูชาติ โพธิ์ไชยแสน, พันเอก. การพัฒนาบุคลากรของกรมราชองครักษ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2552.

[5] สถาพร สุขสมบูรณ์, พันเอก. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรกองการฝึกโรงเรียนรักษาดินแดน. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2553.

[6] คำนุ ภูครองทุ่ง, พันเอก. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกองโรงงานซ่อมสร้างรถยนต์ทหาร ศูนย์ซ่อมสร้างสิ่งอุปกรณ์สายสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารบก. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2555.

[7] เทอดทูล สุวรรณกูฏ, พันเอก. การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2555.

[8] สุพัฒน์ สัมมา, พันเอก. การพัฒนาขีดความสามารถทหารกองประจำการของกองทัพบก : ศึกษาเฉพาะกรณีการปฏิบัติงานใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2553.

[9] สุรยุทธ รัตนจารุ, พันเอก. การพัฒนาประสิทธิภาพการบรรเทาสาธารณภัย ของกองพลพัฒนาที่ 2. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2553.

[10] ประยุทธ์ สุริยชุตานนท์, พันเอก. การพัฒนาขีดความสามารถกำลังพลเหล่าทหารราบ ระดับกองร้อยอาวุธเบา. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2555.

[11] คัชโภชน์ จ่าปะคัง, พันเอก. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษกองทัพอากาศ. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2554.

[12] เธียรทรรศน์ ศุภประเสริฐ, พันเอก. ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการฝึกตามหน้าที่และหลักพื้นฐานการรบพิเศษของกำลังพลในกองพันรบพิเศษ. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2556.

[13] พงษ์ศักดิ์ จันทรารัตน์, พันเอก. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรหน่วยทหารขนาดเล็ก. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2556.

[14] วิศิษฐ์ บรรณากิจ, พันเอก. ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมทหารปืนใหญ่ที่ 4. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2557.

[15] อภินันท์ แจ่มแจ้ง. การพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. [สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.

[16] กนกพงษ์ จันทร์นวล, พันเอก. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของกำลังพล กรมยุทธการทหาร. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2553.

[17] วัชรินทร์ มุทะสินธุ์, พันเอก. แนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2556.

[18] สาธิต ศิริมงคล. ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของทหารพลร่มสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิจัย มสด. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2557; 10(1): [หน้า 23].

[19] ไพศาล น้ำทับทิม. การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 2557; 12(2): [หน้า 91].

[20] นุกูล ตรีเจริญ, พันเอก. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร กองธุรการ กรมสารบรรณทหารบก. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2557

[21] ประยุทธ นิรมิตรานนท์, พันเอก. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในหน่วยสำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2558.

[22] เรื่องเดียวกัน

[23] ธมนพัชร์ สิมากร. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลผู้จัดการผู้ป่วยรายกรณี. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2553.

[24] อุทาน คล้ายผึ้ง, พันเอก. การเพิ่มสมรรถนะในการใช้กำลังทางเรืออพยพประชาชนออกจากพื้นที่วิกฤติในประเทศเพื่อนบ้าน. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2555.

[25] เรื่องเดียวกัน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอกอลงกต เพ่งพิศ

วัน เดือน ปีเกิด 19 ตุลาคม พ.ศ. 2512

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536 ปริญญาตรีสาขาวิชา วิทยาศาสตร์บัณฑิต(ทบ.) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

พ.ศ. 2538 หลักสูตรรบพิเศษ รุ่นที่ 17 โรงเรียนสงครามพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2542 หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารราบ รุ่นที่ 71 โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พ.ศ. 2544 หลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 80 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2536 – 2537 ปฏิบัติราชการ ฉก.ร.19 ด้านสาธารณะรัฐเมียนมา

พ.ศ. 2539 – 2540 ปฏิบัติราชการ สปล.ศปก.ทบ. โครงการ 309

พ.ศ. 2543 – 2544 ปฏิบัติราชการติมอร์ตะวันออก (นายทหารรักษาความปลอดภัยประจำตัว ผู้บัญชาการกองกำลังรักษาสันติภาพ)

พ.ศ. 2546 – 2547 ปฏิบัติราชการด้านสาธารณะรัฐประชาชนกัมพูชา บก.ควบคุม1 (หน.ศยก.ฯ)

พ.ศ. 2547 – 2548 ปฏิบัติราชการด้านสาธารณะรัฐประชาชนกัมพูชา บก.ควบคุม 1 (นายทหารฝ่ายยุทธการ)

พ.ศ. 2548 – 2549 ปฏิบัติราชการ จชต. ชค.951 บก.ควบคุม 9 (ผบ.ชค.951)

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2558 หัวหน้ากองศูนย์สงครามพิเศษ