

รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
ไปสู่ประเทศไทย 4.0

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

นาวาอากาศเอก วิฑูรย์ ชมจิตร
ประจำกรมยุทธการทหารอากาศ

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2563

เอกสารวิจัยเรื่อง รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0
โดย นาวาอากาศเอก วิฑูรย์ ชมจิตร
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กัญญ์ณัฐ แสงภัทรเนตร

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2563 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี
(มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก
(ชนะชัย พลเตชา)

ประธานกรรมการ

นาวาอากาศเอก
(พงษ์ชาติ พันธุ์ศรี)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก
(สุเทพ ยั่งยืน)

กรรมการ

พันเอก
(พิชชญาณ พวงทอง)

กรรมการ

พันเอกหญิง
(กัญญ์ณัฐ แสงภัทรเนตร)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	นาวาอากาศเอก วิฑูรย์ ชมจิตร
เรื่อง	รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0
วันที่	กันยายน 2563 จำนวนคำ : 5,315 จำนวนหน้า : 13
คำสำคัญ	ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาบุคลากร กองบิน 2
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และสนองต่อต้นนโยบายรัฐบาลตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตลอดจนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ และเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ใน 3 ประเด็นหลัก กล่าวคือ สถานการณ์ปัจจุบันที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการสู่ประเทศไทย 4.0 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ ตามบริบทระบบราชการ 4.0 และ กลยุทธ์แนวทางการพัฒนาข้าราชการกองบิน 2 ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จนสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมด้วยการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัล (Digital Skill) ของข้าราชการให้มีความก้าวหน้าพร้อมทั้งทำการทบทวนทักษะ (Re-skill) ให้กับผู้บริหารหน่วย แล้วบังคับให้ทำงานแบบใช้ Digital Skill และสร้างให้เป็นสังคมดิจิทัล (Digital Social) ให้กับข้าราชการทั้งหมด พร้อมสร้าง กรอบความคิด/วัฒนธรรมทางด้านดิจิทัล (Digital Mindset/Culture) ขึ้นในหน่วยงาน และมีรูปแบบในการพัฒนาสองรูปแบบ ได้แก่ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเฉพาะด้านแต่ยังขาดทักษะทางด้านดิจิทัล และการปรับระบบการทำงานของข้าราชการให้มีความรู้เกี่ยวกับสื่อสังคมและใช้สื่อสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ต้องมีการวางแผนการพัฒนาทักษะทาง

ดิจิทัลไว้ในระยะยาว ซึ่งประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างรากฐานทางด้านดิจิทัล (Digital Foundation) ระยะที่ 2 การใช้ดิจิทัลมีส่วนร่วมในสังคมและการทำงาน (Digital Inclusion) ระยะที่ 3 การก้าวสู่การทำงานด้วยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Digital full transformation) และระยะที่ 4 การใช้เทคโนโลยีสร้างคุณค่าทางด้านการทำงานและสังคมอย่างยั่งยืน (Global digital leadership) ซึ่งหลังจากที่ข้าราชการได้รับการผลักดันให้เรียนรู้และมีประสบการณ์แล้ว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว จะกลายเป็นความปรกติใหม่ ฐานชีวิตใหม่ ที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตต่อไปในภายภาคหน้า

ABSTRACT

AUTHOR: Group Captain Witoon Chomjit
TITLE: Wing 2, RTAF's Human Resource Development Strategy to Improve Effectiveness of Public Sector and Prepare to the Transition to Thailand 4.0
DATE : September 2020 **WORD COUNT :** 5,315 **PAGES :** 13
KEY TERMS: Thailand 4.0, Human resource development, Wing 2
CLASSIFICATION: Unclassified

The objective of “Wing 2, RTAF’s Human Resource Development Strategy to Improve Effectiveness of Public Sector and Prepare to the Transition to Thailand 4.0” has three major aims to explore the importance of Wing 2, RTAF’s Human Resource Development, overtake the change of Digital Technology, follow the 20-Year National Strategy and RTAF’s Strategy, and to support Public Sector Development. This is the current situation that affects Wing 2, RTAF’s Human Resource Development Strategy to Improve Effectiveness of Public Sector and Prepare to the Transition to Thailand 4.0. Wing 2, RTAF’s Human Resource Development Format follows the context of Public Sector 4.0, and the Strategy on instructing Wing 2, RTAF’s Human Resource Development accords with Public Sector 4.0. Later, this Analytics and Synthetic led to the results that improving the effectiveness in Public Sector must be conducted appropriately by encouraging officers to have advanced Digital Skill, encouraging Commanders of each section to have Re-skill, and establishing the working environment with Digital Skill and Digital Society for all officers. Furthermore, creating the Digital Mindset and Digital Culture within the section is suggested. There are two ways to create Development Format. Firstly, developing Human Resource by the Section. This development used to encourage specific skills but did not pay much attention to Digital Skill. Secondly, Adjusting Public Sector System and

educating all officers about Social Media in order to highly benefit working. Nevertheless, the long-term Digital Skill Development Plan is required. The plan consists of the Four-phase of Development. Phase One: Digital Foundation, Phase Two: Digital Inclusion, Phase Three: Digital Full Transformation, and Phase Four: Global Digital Leadership. After all of the officers have been encouraged to explore and become experienced, accessing Digital Technology in daily basis will become the New Normal, new way of life. Digital Technology will eventually become part of life factors.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0” ในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากการที่ผู้วิจัยได้รับการคัดเลือกจากกองทัพอากาศ ให้เข้ารับการศึกษาดูงาน วิทยาลัยการทัพบก ประจำปีการศึกษา 2563 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยในหัวข้อที่จะทำการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะมีการเปลี่ยนแปลงชีวิตของข้าราชการ ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวในอนาคต และด้วยการที่รัฐบาลมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พร้อมกับการกำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานของข้าราชการให้เป็นแบบดิจิทัลทั้งหมด เพื่อสนองตอบต่อยุทธศาสตร์นั้น การพัฒนาทางทักษะของข้าราชการ จึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการต่อไป ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่ง จึงได้ดำเนินการวิจัยในเรื่องดังกล่าว

ทั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณกองทัพอากาศที่ได้คัดเลือกให้ผู้วิจัยเข้ารับการศึกษาดูงาน วิทยาลัยการทัพบกแห่งนี้ ซึ่งนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ทางด้านยุทธศาสตร์และกำลังทางบกอีกแขนงหนึ่งแล้ว ยังทำให้ผู้วิจัยได้พบกับกัลยาณมิตรต่างเหล่าทัพ รัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชน จำนวนมาก ขอขอบพระคุณ นาวาอากาศเอก พงษ์ชาติ พันธุ์ศรี ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ พันเอกหญิง กัญญ์ณัฐ แสงภัทรเนตร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กำกับดูแลให้ข้อคิดเห็นและคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนกระทั่งทำให้ออกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้วิจัยหวังว่าเอกสารวิจัยเรื่อง “รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0” จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการในกองทัพบกและกองทัพอากาศได้ต่อไป

รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่อง รัฐบาลดิจิทัล กุญแจสู่ประเทศไทย 4.0 : Digital Government the Key Success to Thailand 4.0 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล¹ ว่าการที่ประเทศไทยจะก้าวไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ได้นั้น จะต้องปรับความคิดข้าราชการให้เป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำระบบดิจิทัลมาเสริมการทำงาน ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตและต้องทันสมัย และจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการทุกคน โดยทั้งคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่าจะต้องเตรียมพร้อมและก้าวเดินไปด้วยกัน โดยมุ่งหวังให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลแก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานโดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่างเต็มที่

จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคต ต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนควบคู่ไปกับการปฏิรูปที่สำคัญ

ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การที่ประเทศไทยจะบรรลุเป้าหมายอนาคตในระยะยาวที่กำหนดไว้นั้น การบริหารราชการแผ่นดินจะต้องปรับเปลี่ยนกันขนานใหญ่ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีบูรณาการและมีความต่อเนื่อง² ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาหลักๆ ของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภาครัฐจะต้องจัดระบบองค์กรในลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และกะทัดรัด (Open and connected government) โดยใช้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Full Digital Employment)³ เพื่อประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนระบบราชการ และสามารถดำเนินงานร่วมกับภาคอื่นๆ บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและประพฤติ

มิชอบ สามารถตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรม ทั้งจะต้องเป็นระบบที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่น และแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศไทย 4.0 ที่พึงประสงค์

การที่จะพัฒนาประเทศเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0 นั้น จะเริ่มจากการพัฒนากลุ่มที่ยังไม่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Non Information Technology ; Non-IT) เน้นการปูพื้นฐานและปรับกรอบความคิด (Mindset) โดยจะมีการสอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเข้าไปในการปฏิบัติราชการ ตั้งเป้าการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างจริงจังโดยเน้นหนักให้แก่ข้าราชการ ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีการวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ภายใต้หลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี เพื่อเกิดความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ภายใต้องค์ประกอบระบบราชการ 4.0 คือ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย⁴ ซึ่งข้าราชการคือกำลังพลสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืน จึงถือเป็นหน่วยงานเป้าหมายแรกที่จะต้องถูกปฏิรูป ปรับบทบาทตัวเองเป็นผู้อำนวยความสะดวกในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ต้องมีระบบการทำงานอย่างคล่องตัวพร้อมตอบสนองต่อภารกิจ โดยรู้จักนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบข้าราชการไทยสู่ยุค 4.0 ภายในเวลา 5 ปี (ปี 2561-2565)⁵ ซึ่งแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในระยะเริ่มต้นของการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้บรรลุความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความพร้อมของบุคลากรรัฐใน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่มีความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐผู้ซึ่งสามารถกระตุ้น ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายพร้อมกับนำรูปแบบกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีทักษะเหมาะสมที่จะสนับสนุนการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน⁶ เพื่อนำพาไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว

กองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force ; RTAF) ได้มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับทุกยุคทุกสมัย นับจากยุคแรก (RTAF1.0) ตั้งแต่เริ่มต้นกิจการการบินภายในประเทศรัชสมัยของรัชกาลที่ 6 และได้พัฒनावางรากฐานการพัฒนาทางด้านการบินให้มีความทันสมัยเรื่อยมา จวบจนยุคที่สอง (RTAF2.0) เริ่มมีเครื่องบินไอพ่นสมรรถนะสูงความเร็วเหนือเสียงเข้าประจำการ จนมาถึงในยุคที่สาม (RTAF3.0) ได้วางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศอย่างเป็นรูปธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก การพัฒนาสู่การเป็นกองทัพอากาศดิจิทัล ระยะที่สอง การพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็น

ศูนย์กลาง และระยะที่สาม การก้าวสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค ซึ่งปัจจุบัน กองทัพอากาศกำลังก้าวเข้าสู่ยุคที่สี่ (RTAF4.0) ซึ่งจะสอดคล้องกับที่ประเทศไทยจะก้าวสู่ การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยยังคงดำรงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องในการนำกองทัพอากาศ ไปสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)⁷ ที่มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน เป็นระบบและรูปธรรม ด้วยการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการใช้งานสังคม ออนไลน์ ทั้งนี้การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation ; NCO) จะทำให้การปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information) และความตระหนักรู้สถานการณ์ (Situation Awareness) ผ่านระบบเครือข่าย (Network) ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บังคับบัญชา มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน สามารถตัดสินใจและสั่งการไปยังผู้ปฏิบัติ/หน่วยปฏิบัติ (Shooter) ได้ถูกต้องและทันเวลา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในมิติทางอากาศ (Air Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และการวางรากฐานการพัฒนา ขีดความสามารถในมิติอวกาศ (Space Domain)⁸ โดยการพัฒนาขีดความสามารถของ กองทัพอากาศทั้งสามมิตินี้ให้สำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการนั้น จำเป็นต้องพิจารณา แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกองทัพอากาศ เพื่อรองรับ การปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

กองบิน 2 เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศหน่วยหนึ่ง ซึ่งเป็นฐานบินปฏิบัติการหลัก ประกอบด้วย ฝูงบินเฮลิคอปเตอร์จำนวน 3 ฝูงบิน มีอากาศยานประจำการ จำนวน 4 แบบ คือ ฮ.6 (UH-1H), ฮ.6 ข/ค/ง (Bell – 412 HP/EP), ฮ.10 (S-92A) และ ฮ.11 (EC – 725) เพื่อปฏิบัติการกิจการบิน รับ-ส่งเสด็จฯ ปฏิบัติภารกิจการบินค้นหาและ ช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ ปฏิบัติภารกิจการบินค้นหาและช่วยชีวิตอากาศยานอุบัติเหตุ ภารกิจการบินรับ-ส่งบุคคลสำคัญ ภารกิจการลำเลียงทางอากาศ และภารกิจการช่วยเหลือ กู้ภัยให้กับผู้ที่ประสบภัยพิบัติต่างๆ มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ ตาม อำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน 2 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ⁹ ทั้งนี้จากการที่กองบิน 2 ได้มีการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีทางการบินจากระบบ แอนะล็อก (Analog) เป็นห้องนักบินจอร์บบดิจิตอลเต็มรูปแบบ (Digital full glass cockpit) และด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านการบินที่จะเข้าสู่ยุค 4.0 จึงทำให้กองบิน 2 ต้องมีการเตรียมพร้อมกำหนดรูปแบบในการพัฒนาด้านประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติ ราชการและทักษะในด้านต่างๆ ของกำลังพลในทุกๆ ส่วน พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนา หน่วยเพื่อรองรับอากาศยานเฮลิคอปเตอร์ฝึกแบบ EC-145 และ เฮลิคอปเตอร์

พระราชพาหนะแบบ S – 70i ที่จะเข้ามาประจำการเพิ่มเติม ซึ่งล้วนเป็นระบบดิจิทัลทั้งหมด เพื่อให้การปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกองบิน 2 ตามที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุง และมีความปลอดภัยตามความมุ่งหมายของทางราชการ

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ในการศึกษา รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0 นั้น จะส่งผลต่อกองทัพอากาศในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้มีความทันสมัย เพื่อขับเคลื่อนกองทัพอากาศไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ในอนาคต ทั้งนี้ จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ข่าว สื่อหนังสือพิมพ์ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ นำมาถ้อยแถลง วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาคำตอบในประเด็นสำคัญ 3 ประเด็นหลัก อันประกอบด้วย สถานการณ์ปัจจุบันที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0 เป็นอย่างไร รูปแบบการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ ตามบริบทระบบราชการ 4.0 เป็นอย่างไร และ กลยุทธ์แนวทางการพัฒนาข้าราชการกองบิน 2 ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังจะได้กล่าวต่อไปตามลำดับ ดังนี้

สถานการณ์ปัจจุบันที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการไปสู่ประเทศไทย 4.0

สถานการณ์และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการ

ระบบราชการ 4.0 เป็นการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริง ในเชิงยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ มีความเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ตั้งแต่ต้นจนจบ กระบวนการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน และมีการบังคับบัญชาในแนวนอน มีระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ (Digitization) สามารถดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุก ทันท่วงการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Pro-active) โดยสำนักงานพัฒนาระบบราชการ และพลเรือนได้กำหนดว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 จะต้องประกอบด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรก สานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม เป็นการยกระดับการทำงานจาก

การประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน ประการที่สอง สร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการหรือศึกษาเรื่องใหม่ๆ และประการที่สาม ปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ตโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด¹⁰

จากเหตุผลดังกล่าว กองทัพอากาศจึงต้องมีการเสริมสร้าง และพัฒนาขีดความสามารถให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ สามารถสนองตอบต่อนโยบายรัฐบาล และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมอย่างมีประสิทธิภาพ¹¹ ดังนั้น กองทัพอากาศจึงทำการปรับปรุงยุทธศาสตร์กองทัพอากาศให้ทันสมัย จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรในภาพรวมโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาเป็นกองทัพอากาศดิจิทัล (Digital Air Force ; DAF) และกองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force ; NCAF) ได้อย่างแท้จริง โดยสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation ; NCO) ในการปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรด้านการบัญชาการและควบคุม (Command and control) บุคลากรด้านผู้ปฏิบัติ (Shooter) บุคลากรด้านเครือข่าย (Network) และบุคลากรด้านการสนับสนุนและบริการ (Support and Service)¹² ตามทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนที่เป็นรูปธรรมพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่กองทัพอากาศในยุคที่สี่ (RTAF 4.0) ซึ่งจะสอดคล้องกับที่ประเทศไทยจะก้าวสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยมีการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อรองรับการปฏิบัติในมิติทางไซเบอร์และมิติทางอวกาศ รวมทั้งโครงการจัดหาพร้อมการพัฒนา (Procurement project & Development) ของกองทัพอากาศ ทั้งในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต เพื่อให้มีกำลังพลที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และทำการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะที่ทันสมัย ด้วยการนำเครื่องมือ Quick Response (QR) โปรแกรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพอากาศได้อย่างเป็นรูปธรรม¹³ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการคือ มุมมองด้านยุทธโศปกรณ์

และเครื่องมือเครื่องใช้กองบิน 2 มุมมองด้านบุคลากรกองบิน 2 และมุมมองด้านกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล ดังต่อไปนี้

มุมมองด้านยุทธโศปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของกองบิน 2

จากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ สู่แผนปฏิบัติการราชการ นั้น โดยในกลยุทธ์ที่ 1.2 เทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเทิดทูนและป้องกันมิให้มีการล่วงละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์ และให้กำลังพลกองทัพอากาศ ครอบครัว และประชาชน มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์¹⁴ นั้น กองบิน 2 ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์ทางสื่อสังคมออนไลน์ นอกจากนี้การที่กองบิน 2 ได้มีการบรรจุเครื่องเฮลิคอปเตอร์แบบใหม่ได้แก่ S-92A และ EC-725 จึงทำให้มีการเตรียมพัฒนาความพร้อมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกับเครื่องเฮลิคอปเตอร์รุ่นใหม่ และในอนาคตอันใกล้นี้กองบิน 2 ได้รับอนุมัติโครงการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยเพื่อรองรับอากาศยานเฮลิคอปเตอร์ แบบ EC-145 สำหรับการฝึกนักบิน และ S - 70i สำหรับภารกิจรับ-ส่งเสด็จฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี ที่เข้ามาประจำการเพิ่มเติม ซึ่งเครื่องเฮลิคอปเตอร์แบบใหม่ที่จะทำการบรรจุนั้นเป็นระบบการบินเป็นแบบ Full Digital ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นระบบการบิน ระบบการซ่อมบำรุง ซึ่งจะมีความแตกต่างจากเฮลิคอปเตอร์ในยุคเก่าอย่างเช่น UH-1H (HUEY) ซึ่งใช้ระบบ Analog เป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทักษะทางดิจิทัลและสมรรถนะของกำลังพลที่เน้นให้มีการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกำลังพลตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศให้มีความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากกองบิน 2 ยังไม่สามารถจัดหาและพัฒนาเทคโนโลยีเป็นของตนเองได้ จึงจำเป็นต้องรอรับการสนับสนุนจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีภายใต้งบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัด

มุมมองด้านบุคลากรกองบิน 2

จากการที่กองบิน 2 กำลังมีการเปลี่ยนผ่านจากระบบ Analog มาสู่ระบบ Digital ทำให้มีกำลังพลที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านของระบบดังกล่าวอยู่จำนวนหนึ่ง จึงทำให้เกิดปัญหา

และเป็นการยาก ในการพัฒนาประสิทธิภาพทักษะทางด้านดิจิทัลให้กับกำลังพลในส่วนนี้ เนื่องจากยังมีอากาศยานแบบเก่าที่ประจำการอยู่ UH-1H (HUEY) และมีอายุการใช้งานมายาวนาน และปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนผ่านของบุคลากรจากคนรุ่นเก่าที่เคยชินกับระบบ Analog ไม่ได้มีความสามารถทางเทคโนโลยีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด (Digital native)¹⁵ การทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวแทบไม่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากนักเนื่องจากงานมีความมั่นคงมากกระทั่งไม่ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ด้วยเหตุที่ความรู้ทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากทำให้อุปกรณ์ทางด้าน Hardware และ Software ที่มีอยู่ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว การพัฒนาโครงการทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลก็ต้องทำไปตามลำดับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งทำให้บางครั้งความต้องการของผู้ใช้ (User requirement) นั้นไม่ตรงกับสิ่งที่ได้มา ทำให้ไม่สามารถใช้งานได้เต็มที่ประสิทธิภาพตามความต้องการ

มุมมองด้านกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล

จากการที่บุคลากรกองบิน 2 ได้มีการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยี ทำให้มีข้าราชการอยู่สองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก คือ กลุ่มที่พัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิตประจำวันทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว ข้าราชการกลุ่มนี้จะง่ายต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สามารถต่อยอดขยายความรู้ไปได้อีกหลายแขนง และสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่จะมีออกมาใหม่ๆ รวมถึงสามารถที่จะเป็นผู้แนะนำหรืออาจเป็นผู้อบรมความรู้ทางด้านดิจิทัลให้กับข้าราชการคนอื่นๆ ได้ ในบางครั้งสามารถที่จะเป็นผู้กำหนดความต้องการในการจัดหาอุปกรณ์ทางด้าน Hardware และ Software ของหน่วยงานได้ และกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่ทำงานเป็นงานประจำแบบเก่าและไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิบัติภารกิจจะใช้การสั่งการจากผู้บังคับบัญชาในลักษณะ Top Down เพียงเท่านั้น และสังคมในการปฏิบัติราชการ ไม่ได้เน้นการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมากนัก ทำให้ข้าราชการในกลุ่มนี้ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาแทนระบบการทำงานแบบเดิม ทำให้เกิดปัญหาขึ้นกับบุคลากรเหล่านี้ซึ่งยังไม่มีความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นทางดิจิทัล ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับอุปกรณ์สมัยใหม่ได้ กอปรกับหลักสูตรการอบรมของกองทัพอากาศ มีเพียงหลักสูตรตามสายวิทยาการเท่านั้น ไม่มีหลักสูตรการอบรมพื้นฐานในเรื่องทักษะทางดิจิทัลให้กับข้าราชการโดยตรง ทำให้ไม่มีกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานทางดิจิทัล และหน่วยยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลให้กับข้าราชการ ทำให้หน่วยมีการพัฒนาล่าช้า

ไม่บรรลุตามความมุ่งหมายของกองทัพตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศและนโยบาย
ผู้บัญชาการทหารอากาศ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 กองทัพอากาศ ตามบริบท ระบบ ราชการ 4.0

ข้าราชการยุคดิจิทัลจะต้องมีมิติการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีทักษะหลากหลาย (Multi-Skill) เน้นเป้าหมาย (Agenda-Based) ผ่านมิติการทำงานในด้านต่างๆ อันประกอบด้วย การรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงาน การใช้ดิจิทัลในการวางแผนบริหารจัดการองค์กร และการนำดิจิทัลเข้ามาสร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างสร้างสรรค์¹⁶ ซึ่งทักษะต่างๆ เหล่านี้จะเป็นรูปแบบหลักที่จะทำการพัฒนาข้าราชการเพื่อก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างเต็มภาคภูมิ

ดังนั้นการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการในกองบิน 2 กองทัพอากาศ เพื่อพร้อมที่จะก้าวไปสู่ระบบราชการ 4.0 จึงมีความจำเป็นเริ่มแรกที่จะต้องมีการเพิ่มพูนทักษะทางด้านดิจิทัลให้มีความก้าวหน้าเสียก่อน ซึ่งกลุ่มแรกที่ต้องทำการทบทวนทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) คือผู้บริหารหน่วยในกองบินทั้งหมด แล้วบังคับให้ทำงานแบบใช้ Digital Skill ทั้งหมดเหล่านี้ พร้อมทั้งสร้างกรอบความคิด/วัฒนธรรมทางด้านดิจิทัล (Digital Mindset/Culture) ขึ้นในหน่วยงาน โดยทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีนั้น ประกอบด้วยทักษะด้านที่หนึ่ง การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือทางดิจิทัล (Tools & Technologies) คือความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นเรื่องยากที่จะตามเทคโนโลยีได้ทันทั้งหมด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ต้องให้มีทักษะความเข้าใจพื้นฐานว่าเครื่องมือเหล่านี้ทั้ง Hardware, Software ทำงานได้อย่างไร อะไรคือความสามารถของเทคโนโลยี และมีข้อจำกัดอย่างไร จะเห็นได้ว่าต้องครอบคลุมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้วยอย่างเช่น อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things ; IoT) ทักษะด้านที่สอง การค้นหาและการใช้งาน (Find & Use) การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ทั่วไป รวมถึงการอ้างอิงให้ที่มา และลิขสิทธิ์ของข้อมูลที่นำมาใช้ ทักษะด้านที่สาม ทักษะการสอนและการเรียนรู้ (Teach & Learn) การเรียนการสอนแบบใหม่จะต้องให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้อง ทักษะด้านที่สี่ การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือกัน (Communication & Collaborate) โลกของดิจิทัลทำให้ทุกคนเชื่อมต่อกัน สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น รูปแบบการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องให้มีทักษะในการทำงานแบบใหม่ การใช้งานเครื่องมือ เช่น อีเมล การประชุมทางไกล (VDO Conference) การแบ่งปันข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมมือกัน

ทำงานได้ในทุกสถานที่ ทักษะด้านที่ห้า ทักษะทางความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Create & Innovate) เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถสร้างนวัตกรรมในหลายรูปแบบ ทั้งข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่างๆ ข้าราชการจึงต้องมีทักษะในการสร้างเนื้อหาดิจิทัลเหล่านี้ เช่น Digital Images, Graphics Design รวมถึงการเขียนโปรแกรมที่ทุกคนควรมีทักษะ เพื่อที่จะสามารถสร้างสิ่งใหม่ๆ ได้ และ ทักษะด้านที่หก ทักษะในการดูแลและปกป้องข้อมูล (Identity & Wellbeing) การเก็บรหัสหรือความรับผิดชอบในการดูแลปกป้องข้อมูลของตนเองและผู้อื่นที่เราเป็นคนดูแล รวมถึงการมีจรรยาบรรณในการใช้งาน¹⁷

การปรับเปลี่ยนการปฏิบัติราชการเข้าสู่ยุคดิจิทัล ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องติดตามทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนารูปแบบ วิธีคิด และวิธีการทำงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีอัจฉริยะ (Smart Technology) ได้ อย่างปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ และประชาชน¹⁸ ดังนั้นการให้ข้าราชการกองบิน 2 ปรับตัวให้เท่าทันและสนองตอบยุทธศาสตร์กองทัพอากาศและนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Behavior) ในด้านการทำงานจากการทำงานจากแบบเดิมที่คุ้นเคย คิดฝ่ายเดียวทำฝ่ายเดียว มาทำงานแบบประสานความร่วมมือโดยไม่แบ่งแยกกว่าเป็นหน้าที่ของใคร ข้าราชการทุกคนต้องทำการเปลี่ยนแปลง (Change) โดยต้องก้าวออกจากกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม พร้อมท้าทายสิ่งใหม่ ด้วยการนำทักษะทางดิจิทัล (Digital Skill) แบบใหม่ๆ เข้ามาใช้งาน และแก้ไขปัญหามีเหตุผลแทนการทำงานแบบเดิม ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าสิ้นเปลือง และไม่ทันต่อความต้องการ

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรกองบิน 2 ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด เป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในทุกๆ ด้าน แต่ในทางกลับกันก็ปิดโอกาสสำหรับงานบางประเภทที่อาจจะไม่มีความจำเป็นหรือลดบทบาทลงไป เพราะการนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ อาจกล่าวได้ว่าเครื่องจักรเริ่มที่จะคิดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น ทำให้

ทรัพยากรมนุษย์ลดบทบาทตัวเองลงและเปิดโอกาสให้กับเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาทำงานแทน แต่ในความเป็นจริงแล้วบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ลดลง แต่ต้องมีการปรับใช้ศักยภาพให้สูงขึ้น เพราะมนุษย์ต้องเป็นผู้วางแผน ออกแบบ ควบคุมและทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด¹⁹

สำหรับแนวทางในการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของข้าราชการกองบิน 2 เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) จึงควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การสร้างรากฐานทางด้านดิจิทัล (Digital Foundation) ด้วยการลงทุนสร้างรากฐานการพัฒนาทางสังคมดิจิทัลให้กับกำลังพล โดยกำหนดให้ข้าราชการสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในทุกพื้นที่ของกองบิน พร้อมทั้งปรับปรุงหน่วยงานให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพร้อมกับส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบดิจิทัลอย่างถ่องแท้

ระยะที่ 2 การใช้ดิจิทัลมีส่วนร่วมในสังคมและการทำงาน (Digital Inclusion) จัดทำโครงการสื่อสารความเร็วสูงให้เพียงพอต่อความต้องการในการใช้งานของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งยกเลิกการทำงานที่ใช้ Analog มาสู่ระบบ Digital ทั้งหมด พร้อมทั้งจัดทำองค์กรแห่งการเรียนรู้ระบบ Digital ให้สามารถพัฒนาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ตรวจสอบได้ มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 การก้าวสู่การทำงานด้วยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Digital full transformation) กองบิน 2 สามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้เต็มรูปแบบ คือ ทุกหน่วยงานข้าราชการทุกคนสามารถเข้าถึงการทำงานในระบบดิจิทัลได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ด้วยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ใช้เทคโนโลยีเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการทำงาน

ระยะที่ 4 การใช้เทคโนโลยีสร้างคุณค่าทางด้านการทำงานและสังคมอย่างยั่งยืน (Global digital leadership) ข้าราชการกองบิน 2 สามารถก้าวสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปแบบในทุกหน่วยงาน และข้าราชการทุกคนสามารถเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว²⁰. โดยในอนาคตจะมีคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด (Digital

Native) สามารถทำงานได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ รวมทั้งสามารถใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ได้อย่างคล่องแคล่ว และการทำงานจะเป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศไทย 4.0 จึงมีความแตกต่างจากระบบเดิมโดยสิ้นเชิง

ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการในยุคประเทศไทย 4.0 จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญตามที่ได้กล่าวมาแล้ว และรูปแบบความต้องการกำลังพลและการพัฒนาข้าราชการในยุคดิจิทัล สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบแรก หน่วยงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานเอง (Built) ได้แก่ การจัดฝึกอบรม การส่งไปศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ โดยเฉพาะทักษะการจัดการข้อมูล ซึ่งเป็นทักษะที่หาได้ยากเนื่องจากเป็นทักษะที่อาศัยประสบการณ์ และเมื่อไปศึกษาหรืออบรมมาแล้ว ต้องพยายามสร้างโอกาสให้ได้ฝึกทำงานหรือโครงการใหม่ๆ โดยใช้ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์และป้องกันไม่ให้ความรู้ถูกลืมหายไป นอกจากนี้ ต้องจัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสิ่งที่สำคัญคือต้องเป็นการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย ไม่ควรพัฒนาทุกเรื่องในทุกคน แต่ต้องสร้างแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan : IDP)²¹

รูปแบบที่สอง คือ การปรับระบบการทำงานของข้าราชการให้มีความรู้เกี่ยวกับสื่อสังคม และใช้สื่อสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับข้าราชการและสร้างความเชื่อมั่น รวมถึงสามารถโต้ตอบกับข้าราชการได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ สิ่งเหล่านี้ช่วยดึงดูดให้ข้าราชการมีความผูกพันและรักในหน่วยงาน การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นสิ่งสำคัญ โดยโลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจากยุค ‘e’ เช่น e-Learning e-Book e-Admin ไปสู่ยุค ‘s’ หรือยุคของ Social เช่น เครือข่ายทางสังคม (Social Networking) สื่อทางสังคม (Social Media) หรือ การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) หน้าที่ของบุคลากรจึงต้องเปลี่ยนจากผู้ฝึก (Trainer) หรือ ผู้สอน (Instructor) ไปสู่ผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก (Facilitator) หาช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง²²

บทสรุป

การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ในสังคมปัจจุบันเป็นเรื่องที่องค์กรต้องมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างมากเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรใดปรับตัวได้เร็วกว่าสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ก่อนมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและไปได้เร็วกว่าเช่นกัน เป็นการนำความสามารถของเทคโนโลยี มาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมด้วยการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัล (Digital Skill) ของข้าราชการให้มีความก้าวหน้าพร้อมทั้งทำการ Re-skill ให้กับผู้บริหารหน่วยทั้งหมด แล้วบังคับให้ทำงานแบบใช้ Digital Skill และสร้างให้เป็น Digital Social ให้กับข้าราชการทั้งหมดในหน่วย พร้อมสร้าง Digital Mindset/Culture ขึ้นในหน่วยงาน โดยทักษะทางด้านดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีประกอบด้วย Tools & Technologies Find & Use Teach & Learn Communication & Collaborate Create & Innovate และ Identity & Wellbeing

นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการในยุค 4.0 มีรูปแบบในการพัฒนาสองรูปแบบคือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานเอง (Built) ซึ่งเป็นการพัฒนาข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเฉพาะด้านแต่ยังขาดทักษะทางด้านดิจิทัลและต้องพัฒนาอย่างมีเป้าหมายเป็นรายบุคคล ไม่ควรพัฒนาในทุกเรื่องกับทุกคน และการปรับระบบการทำงานของข้าราชการให้มีความรู้เกี่ยวกับสื่อสังคมและใช้สื่อสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ ซึ่งในบางครั้งอุปสรรคในการทำงานของทางราชการอาจไม่เพียงพอต่อการใช้งาน จึงจำเป็นต้องให้ข้าราชการนำอุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ในสังคมปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ในทางราชการควบคู่กันไปด้วยเพื่อทำการเชื่อมโยงสังคมออนไลน์ได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้นกองบิน 2 จึงจำเป็นต้องวางแผนกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยเทคโนโลยีในระยะยาว โดยมีการบริหารการพัฒนาทางด้านดิจิทัลออกเป็น 4 ระยะ ประกอบไปด้วย ระยะที่ 1 Digital Foundation

ระยะที่ 2 Digital Inclusion ระยะที่ 3 Digital full transformation และ ระยะที่ 4 Global digital leadership

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบคำตอบจากวัตถุประสงค์การวิจัย ดังที่กล่าวสรุปแล้วข้างต้น ยังได้ค้นพบและมีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและทักษะทางดิจิทัลของข้าราชการนั้นสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดอย่างไม่หยุดยั้งที่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิมๆ โดยสร้างเสริมปรับปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อนำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปรกติที่เป็นมาแต่เดิมในหลายมิติ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปรกติของผู้คนในสังคม โดยวิถีการทำงานแบบใหม่ที่เกิดขึ้นคือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกวงการ และจัดหาระบบประชุมทางไกล (VDO Conference) ที่มีความปลอดภัยสูง และด้วยความสามารถทางเทคโนโลยีที่มากขึ้น จึงมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านระบบออนไลน์ และใช้อินเทอร์เน็ตกันมากขึ้น นอกจากการทำงานแล้ว ยังมีการใช้เทคโนโลยีสังคมไร้เงินสด การโอนเงิน การชำระค่าสินค้าและบริการ การทำธุรกรรมออนไลน์ไปพร้อมๆ กัน ซึ่งวิถีชีวิตใหม่เหล่านี้เรียกว่า New Normal เป็นความปรกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ อันหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปรกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย²³ ดังนั้น กองบิน 2 จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นประเทศไทย 4.0 และเป็นแนวทางที่พร้อมที่จะเข้าสู่การดำเนินชีวิตในสังคมความปรกติใหม่ (New Normal) ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ¹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักนายกรัฐมนตรี; 2560 [ปรับปรุงเมื่อ 8 มีนาคม 2560; เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/blog/2017/03/นายกฯ-ย้ำข้าราชการต้องปรับความคิดให้ทันสมัย>
- ² สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580. พิมพ์ครั้งที่ 2: กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2562.
- ³ นพมาศ ณะมาชิต. คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการยุคไทยแลนด์ 4.0: วารสารอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา[นครปฐม]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <http://ejournal.nidtep.go.th/PDF/pdf5be2a9aa7c563.pdf>
- ⁴ ปรียวรรณ สุวรรณสุนย์. รายการร้อยเรื่องเมืองไทย: สถานีวิทยุสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร[กรุงเทพฯ]. 2562. [เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก https://library2.parliament.go.th/giventake/content_royrueng/2562/rr2562-apr6.pdf
- ⁵ ประกายดาว แบ่งสันเทียะ. ปฏิรูปข้าราชการดิจิทัลปมเพาะทัพไทยแลนด์ 4.0: กรุงเทพฯธุรกิจ[กรุงเทพฯ]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/817537>
- ⁶ สุทธิ สุนทรานุรักษ์ และ นัญณภัท เรืองศรี. การปรับตัวขององค์กรตรวจเงินแผ่นดินเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0: รายงานองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการตรวจสอบ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน[กรุงเทพฯ]. 2560. [เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก http://www.tioag.go.th/sites/default/files/files/knowledge-base/AK_report_%2013-final.pdf
- ⁷ อุบล ชาญปรีชาสมุทร. วันกองทัพอากาศเน้น 3 ฉลาด พร้อมสู้ไทยแลนด์ 4.0: สัมภาษณ์ผู้บัญชาการทหารอากาศ เติลินวิศ์[กรุงเทพฯ]. 2560. [ปรับปรุงเมื่อ 9 เมษายน 2560; เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/article/566975>

- ⁸ กรมยุทธการทหารอากาศ. ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี ฉบับเผยแพร่[อินเทอร์เน็ต]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2563] เข้าถึงได้จาก http://www.rtafaqa.org/images/sub_1485486371/20170117-01_RTAF_Strategy_Briefly.pdf
- ⁹ แผนยุทธการกองบิน 2. แผนปฏิบัติราชการกองบิน 2: ลพบุรี: กองบิน 2; 2562
- ¹⁰ นพมาศ ณะมาชิต. คุณลักษณะสำคัญของข้าราชการยุคไทยแลนด์ 4.0: วารสารอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา[นครปฐม]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <http://ejournal.nidtep.go.th/PDF/pdf5be2a9aa7c563.pdf>
- ¹¹ กรมยุทธบริการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2561. กรุงเทพฯ: หจก.อรุณการพิมพ์; 2561
- ¹² สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562.
- ¹³ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีพุทธศักราช 2563
- ¹⁴ กรมยุทธการทหารอากาศ. ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี ฉบับเผยแพร่ [อินเทอร์เน็ต]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2563] เข้าถึงได้จาก http://www.rtafaqa.org/images/sub_1485486371/20170117-01_RTAF_Strategy_Briefly.pdf
- ¹⁵ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. Thailand 4.0 ข้าราชการไทย 0.4 และการศึกษาไทย 0.04 เรา จะเริ่มฝันหรือทำฝันให้เป็นจริง. ผู้จัดการออนไลน์. 2560 [ปรับปรุงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2560; เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9600000076341>
- ¹⁶ ประกายดาว แบ่งสันเทียะ. ปฏิรูปข้าราชการดิจิทัลบ่มเพาะทัพไทยแลนด์ 4.0: กรุงเทพธุรกิจ[กรุงเทพฯ]. 2561. [เข้าถึงเมื่อ 8 มีนาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/817537>
- ¹⁷ ธนชาติ นุ่มนนท์. Digital Skill ที่คนไทยควรมีถ้าจะต้องก้าวไปสู่ Thailand 4.0. [อินเทอร์เน็ต]. กรมการทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย; [ปรับปรุงเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2559; เข้าถึงเมื่อ 5 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก <https://mitcinter.rtarf.mi.th/index.php/2018-01-08-04-27-02/2018-06-04-07-55-26/102-digital-kill-thailand-4-0>

- ¹⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปฏิรูปประเทศเพื่อการไปสู่ประเทศไทย 4.0; [อินเทอร์เน็ต] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2560. [เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก
https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil_officer_th_4.0.pdf
- ¹⁹ ประคอง สุขนครจิตต์. ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ[อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2563]; 7 (12): [หน้า 18]. เข้าถึงได้จาก
<https://so04.tcithaijo.org/index.php/KANNICHA/article/download/185067/154989/>
- ²⁰ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร; 2559.
- ²¹ ทศพร จันท. การพัฒนากำลังคนเพื่อสนองความต้องการของประเทศยุคไทยแลนด์ 4.0[อินเทอร์เน็ต]. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560. [เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2563]. เข้าถึงได้จาก
<http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/OECForum-14.pdf>
- ²² ประคอง สุขนครจิตต์. ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ[อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2563]; 7 (12): [หน้า 21]. เข้าถึงได้จาก
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/download/185067/154989/>
- ²³ ชุมฉันทน์ ชำนิประศาสน์. สถานีที่ 12: แอ็บนอมัล[อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: มติชนออนไลน์; 2563 [เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก
https://www.matichon.co.th/article/news_2193501

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ นาวาอากาศเอก วิฑูรย์ ชมจิตร
วัน เดือน ปี เกิด 16 กรกฎาคม 2514
ประวัติสำเร็จศึกษา

พ.ศ.2532 โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม
พ.ศ.2540 โรงเรียนนายเรืออากาศ วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (เครื่องกล)
พ.ศ.2547 โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง
พ.ศ.2552 โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ
พ.ศ.2554 มหาวิทยาลัยรามคำแหง รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2541 – 2545 นักบินประจำฝูงบิน 201 กองบิน 2
พ.ศ.2545 – 2548 นายทหารนิรภัยฝูงบิน 201 กองบิน 2
พ.ศ.2548 – 2551 นายทหารมาตรฐานการบิน กองบิน 2
พ.ศ.2551 – 2552 ประจำกองบิน 2
พ.ศ.2552 – 2557 นักบินพระราชพาหนะกองบิน 2
พ.ศ.2557 – 2560 นักบินพระราชพาหนะ ศูนย์อำนวยการเฮลิคอปเตอร์
พระราชพาหนะ
พ.ศ.2560 – 2561 เสนาธิการกองบิน 2
พ.ศ.2561 – 2562 รองผู้บังคับการกองบิน 2

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2562 ประจํากรมยุทธการทหารอากาศ