



การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564



**DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL ENHANCING THE OPERATIONAL
EFFICIENCY OF MILITARY OFFICIALS UNDER THE
DIRECTORATE OF AIR OPERATIONS CONTROL**

BY

PIMJAI BOONNIL

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2021

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

โดย
พิมใจ บุญนิต

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564

ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิตตฤกุล
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.พัฒน พิศัยฐเกษม
กรรมการ

ดร.เฉลิมพร เย็นเชือก
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรณี สุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
6 สิงหาคม 2564

Thesis entitled

**DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL ENHANCING THE OPERATIONAL
EFFICIENCY OF MILITARY OFFICIALS UNDER THE DIRECTORATE
OF AIR OPERATIONS CONTROL**

by

PIMJAI BOONNIL

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2021

Asst.Prof. Nuttawut Rojniruttikul, D.P.A.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Phat Pisitkasem, Ph.D.
Member

Chalernporn Yenyuak, D.P.A.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

August 6, 2021

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี อันเนื่องมาจาก ดร.เฉลิมพร เข็นเชือก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ และคอยให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกๆ ท่าน ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตแห่งนี้ ที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทความรู้ ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษามาจนสำเร็จการศึกษา

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนนิรุตกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒน์ พิธิษฐเกษม คณะกรรมการสอบที่ได้กรุณาให้ข้อคำแนะนำเพื่อเติมเต็มคุณค่าของการศึกษาค้นคว้าให้มากยิ่งขึ้น

ขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ประโยชน์อันใดที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ที่เคารพนับถือ ตลอดจนถึงเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจสนับสนุนส่งเสริม ทั้งที่กล่าวนามและไม่ได้กล่าวนามมาข้างต้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณค่า ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยฉบับนี้จะมีคุณค่าและเป็นแนวทางให้ผู้สนใจได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

พิมใจ บุญนิล
ผู้วิจัย

6205594 : พิมใจ บุญนิล
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
 สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
 หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ 2) เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สนใจในการศึกษาประเด็นการพัฒนาทุนมนุษย์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและการทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี ชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ. ทำงานสังกัดศูนย์ป้องกันทางอากาศ รายได้ 12,000 - 20,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี ผลสรุปความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยด้านการอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทุนทางอารมณ์ รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนปัญญา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการตระหนักรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาโดยมีการวางแผนกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 111 หน้า)

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์, การพัฒนาทุนมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

6205594 : Pimjai Boonnit
 Thesis Title : Development of Human Capital Enhancing the Operational Efficiency
 of Military Officials under the Directorate of Air Operations Control
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Chalernporn Yenyuak, D.P.A.

Abstract

The objectives of this survey research were to study the guidelines for human capital development and enhance the operational efficiency of the military officials under the Directorate of Air Operations Control, and to provide information for those who are interested in studying human capital development issues. The questionnaire was used as a tool to collect the data from the sample of 300 military officials under the Directorate of Air Operations Control at Don Mueang for the year 2020. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The results revealed that majority of the respondents were 25-30 years old, with the ranks ranging from FS3 to FS1, working under the Air Defense Center, earning 12,000 - 20,000 baht, having a bachelor's degree and working at this sector more than 10 years. The results of the survey of the opinion showed that the average score of the factors of human resource development was at a high level with the highest average score in the training, followed by development and education respectively. In terms of the factors of human capital development, the average score was at a high level, with the highest average score in emotional capital, followed by social capital and intellectual capital respectively. The average score of the factors of self-improvement need was at a high level with the highest average score in awareness followed by creativity. The average score of operation factors was at a high level with the highest average score in goal achievement, followed by quality of work and resources used in the operation respectively. The results of the data analysis for testing the hypothesis revealed that the factors concerning personal data in terms of different ranks, income, and educational levels had different effects on the operational efficiency.

The factors of human resource development in training and development correlated with the operational efficiency. The factors of human capital development in intellectual capital, social capital and emotional capital correlated with the operational efficiency. The factors of self-improvement need in awareness and creativity correlated with the operational efficiency at statistically significant level of 0.05.

(Total 111 pages)

Keywords: Human Capital, Human Capital Development, Operational Efficiency

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2	
ทบทวนวรรณกรรม และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง	20
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	25
2.6 ความเป็นมาของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ	28
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีการวิจัย	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิจัย	55
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	55
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	58
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์	62
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	66
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	69
4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
4.7 การทดสอบสมมติฐาน	73
4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	84
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	87
5.1 สรุปผลการวิจัย	87
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	93
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	100
บรรณานุกรม	103
ประวัติผู้วิจัย	111

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า	
2.1	สถานภาพกำลังพลของกรมควบคุมการปฏิบัติการทางอากาศ	30
3.1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	49
3.2	ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายด้าน	52
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	55
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน	58
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม โดยจำแนกเป็นรายข้อ	58
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา โดยจำแนกเป็นรายข้อ	59
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา โดยจำแนกเป็นรายข้อ	61
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน	62
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา โดยจำแนกเป็นรายข้อ	63
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม โดยจำแนกเป็นรายข้อ	64
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ โดยจำแนกเป็นรายข้อ	65
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	66
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ	67
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน	69
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จำแนกเป็นรายข้อ	70
4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่อการนำนโยบายการจัดระเบียบสังคม ไปปฏิบัติในสถานบริการเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	71
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ	72
4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	74
4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	74
4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	75
4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	75
4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	76
4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	77
4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	78
4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	78
4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	79
4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	79
4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	80
4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน กับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	81
4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	82
4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 2 ด้าน กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	83
4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	84
4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	85
4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.35	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	86



สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิดการวิจัย	5
2.1	โครงสร้างการจัดหน่วยของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือประสบการณ์ที่สั่งสมอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสม ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ (Air Force Technology) และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology) ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีการต่อต้านอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติภารกิจเปลี่ยนแปลงไป ทำให้กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศในทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนด้านกำลังพลของผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.2564 ที่มุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลทุกระดับ โดยผ่านการจัดการความรู้ และโครงการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถลดกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันได้มีการปลูกฝังค่านิยมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อันมีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศ ตระหนักถึงเป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกันและมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งนี้กำลังพลทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนากองทัพอากาศให้มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพ สามารถรองรับการพัฒนาคลังกองทัพอากาศทั้ง 3 มิติ อันได้แก่ มิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศต่อไป

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ที่มีหน้าที่เตรียมและดำเนินการ เกี่ยวกับการปฏิบัติการทางอากาศทั้งปวง โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะเป็น “หน่วยสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่พร้อมซึ่งความรู้ และก้าวทันเทคโนโลยี” เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามกำหนด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร หรือเรียกว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศเป็นสำคัญ ด้วยการพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ที่ผ่านมากรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ได้มีความพยายามในการที่จะส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยส่งบุคลากรไปศึกษาและฝึกงานในหน้าที่ตามวงรอบที่กำหนด รวมถึงส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกร่วมผสมกับต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสายงานอย่างต่อเนื่อง

จากความหลากหลายของสายวิทยาการและลักษณะงานที่แตกต่างกันของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศนั้น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เมื่อข้าราชการเหล่านั้นปฏิบัติงานผ่านไประยะเวลาหนึ่ง จะทำให้เกิดการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ขึ้นในแต่ละบุคคล ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ที่มีความหลากหลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าว กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศได้ดำเนินการด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อมุ่งหวังให้เป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในสังกัด แต่ผลของการดำเนินการดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามความต้องการ และเป้าหมายที่หน่วยงานได้วางไว้

ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มีการพัฒนาที่ก้าวล้ำทันสมัย ประกอบกับสภาพแวดล้อมของโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมถึงบุคลากรมีความแตกต่างกันของเจนเรชั่นอาจส่งผลให้การพัฒนาบุคลากร ดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์กองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางในการพัฒนา

บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์กองทัพอากาศได้ดี
ยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

1.2.5 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้สนใจในการศึกษาประเด็นการพัฒนาทุนมนุษย์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.3.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.3.4 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการทหาร สังกัด กรม
ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศและหน่วยงานอื่น

1.4.2 เพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

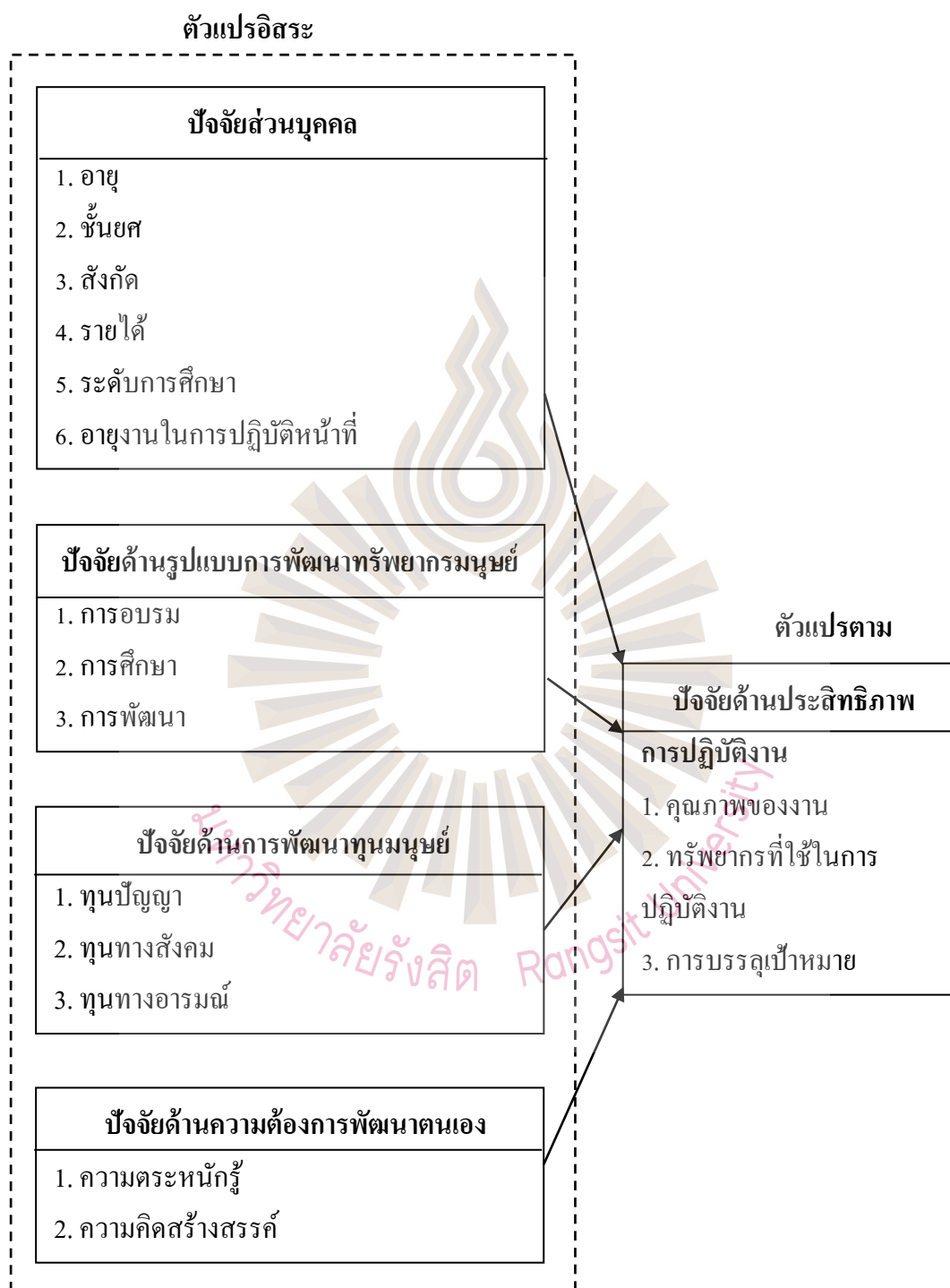
1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนปัญญา ทุนสังคม และทุนอารมณ์ โดยผ่านกระบวนการอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติ ทางอากาศ ที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งกองเมืองเท่านั้น

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือน มีนาคม 2564 เท่านั้น



1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

ทุนมนุษย์ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรที่สั่งสมขึ้นมาและสามารถเพิ่มพูนได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร และระดับความสามารถทางด้านอารมณ์ของบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สามารถจำแนกตามองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1) ทุนปัญญา หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้และการทำงาน รวมถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

2) ทุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม ที่ทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และการเรียนรู้คุณค่าร่วมกันของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

3) ทุนทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ รวมถึงความสามารถใช้สติ มีเหตุมีผล มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างความสุขและลดความขัดแย้งในการทำงานภายในหน่วยงานได้

การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการ สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี โดยแบ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์

สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) คุณภาพของงาน หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ต้นทุนในการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือผู้ใช้บริการได้

2) ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทรัพยากรทางการจัดการที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของหน่วยงานในการได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคล ที่ต้องการให้มีความก้าวหน้าเติบโต และมั่นคงในการทำงาน โดยได้มีความพยายามจากแรงขับเคลื่อนภายในของบุคคล อันจะนำมาสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การตระหนักรู้ด้านความต้องการของตน และความคิดสร้างสรรค์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.6 ความเป็นมาของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์” แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital แบบตรงตัว ได้ถูกนำมาใช้ ความหมายของมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน ต่อมา Becker (1964 อ้างถึงใน ฤทธิพล ไชยบุรี, 2562, น. 2) ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์ไว้มากมาย ได้แก่

Schultz (1961 อ้างถึงใน ฤทธิพล ไชยบุรี, 2562, น. 2) ให้ความสำคัญกับความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคล โดยได้ให้ความหมายคำว่าทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีอินสตีเจเพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม

Gratton and Ghoshal (2003 อ้างถึงใน วนิตา สุวรรณนิพนธ์, 2560, น.5) ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้านในฐานะเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนมนุษย์ โดยได้อธิบายความหมายของทุนมนุษย์ว่าประกอบด้วยส่วนผสม 3 ด้าน คือ

1) ทุนปัญญา (Intellectual Capital) ทุนปัญญาประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งความรู้ฝังลึกที่อยู่ในบุคคล (Tacit Knowledge)

2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) และการมีความยืดหยุ่น (Resilience)

วิรัช นิภาวรรณ (2552) ให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด โดยให้ความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรว่า ทรัพยากรหมายถึงคนหรือกลุ่มคน ซึ่งเป็นคนที่มีค่ามากที่สุด ในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อนำคำ 2 คำมารวมกัน ก็คือ "การจัดการทุนมนุษย์" ก่อนหน้านั้นก็มีการเรียกชื่อให้ต่างกันออกไป เรียกว่าการใช้ประโยชน์ทุนมนุษย์หรือการบริหารบุคลากร บางครั้งบอกว่าการจัดการทุนมนุษย์หมายถึงกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน กำลังคน การจัดคนให้เข้ากับตำแหน่ง การเลือกสรรหรือการคัดเลือก การเลื่อน ลด ปลด ย้าย หรือการป้อนบำเหน็จรางวัล วินัย การลงโทษ การดำรงรักษาคคนเอาไว้

ธงชัย สันติวงษ์ และสมชาย หิรัญภิตติ (2548) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ องค์กรมีหน้าที่ในการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พสุ เดชะรินทร์ (2558) ได้ให้ความสำคัญของทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่ประเมินค่ามิได้ โดยอธิบายว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ว่าถือเป็นสินทรัพย์ประการหนึ่งขององค์กร โดยเป็นสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ (Intangible Assets) ซึ่งสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ภายในองค์กรมีอยู่มากมาย แต่สินทรัพย์ที่วัดไม่ได้เหล่านี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดก็ต่อเมื่อสินทรัพย์เหล่านี้ได้อยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือสนับสนุนและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ขององค์กรนั่นเอง ดังนั้นเมื่อจะพิจารณามูลค่าของสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้จึงจะต้องเริ่มต้นจากกลยุทธ์

ขององค์กรเป็นสำคัญ จากนั้นถึงพิจารณาว่ามีสินทรัพย์ใดบ้างที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กรจะมีคุณค่ามากกว่าสินทรัพย์ที่วัดไม่ได้ธรรมดา โดยได้แบ่งปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสามารถหรือทักษะที่สำคัญ (Strategic Skills/Competencies) ซึ่งได้แก่ ทักษะ ความสามารถ และความรู้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร (กว่าร้อยละ 80 ของ Balanced Scorecard ที่สำรวจที่มีการกำหนดปัจจัยด้านนี้เป็นวัตถุประสงค์หลักทางการเรียนรู้และการพัฒนา)

2) ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ความพร้อมและความสามารถของผู้นำในระดับต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมุ่งสู่กลยุทธ์ที่ได้ตั้งไว้ (ร้อยละ 90 ของ Balanced Scorecard ที่สำรวจได้มีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านของผู้นำ)

3) วัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ในกลยุทธ์ขององค์กร (Culture & Strategic Awareness) หมายถึงการรับรู้ในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการมีวัฒนธรรมที่ร่วมกันในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (ร้อยละ 90 ขององค์กรที่สำรวจให้ความสำคัญกับปัจจัยประการนี้)

4) ความสอดคล้องร่วมกันภายในองค์กร (Strategic Alignment) ได้แก่ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน รวมถึงปัจจัยในการจูงใจ (Incentives) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในทุกระดับ (ร้อยละ 70 ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้)

5) การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ (Strategic Integration & Learning) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร (ร้อยละ 60 ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้)

อภิถัักษณ์ ธรรมวิมุตติ (2560) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์บุคลิกภาพ ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรที่สั่งสมขึ้นมา และสามารถเพิ่มพูนได้อย่างต่อเนื่อง เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรซึ่งนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยั่งยืนสืบไป

ทงน พิทยะ (2561) ให้ความเห็นเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่าจากวิวัฒนาการในการสร้างสังคม เศรษฐกิจ มนุษย์คือ ปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งนอกเหนือจากทรัพยากรธรรมชาติ ทุนที่เป็น เครื่องมือและอุปกรณ์ และทุนเทคโนโลยีที่ใช้ในระบบการสร้างผลผลิต คำว่าทุนมนุษย์คือการปลุกฝังความสามารถของมนุษย์เพื่อรู้จักใช้ปัจจัยการผลิตข้างต้นในการสร้างผลผลิตเพื่อการอุปโภค บริโภคและการสร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพของการสร้าง

ผลิตและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคมมนุษย์เพิ่มขึ้น

กันยรัตน์ จันสว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร (2562, น.216) ได้กล่าวว่า ทุมนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความเปรียบเหนือคู่แข่ง ดังนั้น แนวคิดทุนมนุษย์จึงมองว่าคนเป็นทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยเป็นทรัพย์สินที่มีความแตกต่างจากทรัพย์สินอื่น ดังนี้

1) ทุมนมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible)

สินทรัพย์ (Assets) หมายถึง ทรัพยากรที่อยู่ในความควบคุมขององค์กร ซึ่งสามารถก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์แก่องค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทั่วไปพบว่าแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทรัพย์สินที่มีตัวตน (Tangible Assets) คือ สินทรัพย์ที่จับต้องได้ มีรูปร่างเห็นได้ อาทิเช่น ที่ดิน อาคาร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น และทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ ไม่มีรูปร่าง แต่ต้องสามารถระบุได้และเป็นสินทรัพย์ที่องค์กรใช้ในการผลิต การให้บริการ หรือใช้ในการดำเนินงาน เช่น ลิขสิทธิ์ (Copyrights) สิทธิบัตร (Patent) ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงขององค์กร (Image) หรือแม้กระทั่งมนุษย์ก็ถือเป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตนหรือทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ก็เพราะว่าบุคลากรแต่ละคนจะประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Abilities) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ที่แตกต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าคนทุกคนมีคุณค่าและเป็นทรัพย์สิน แต่เป็นทรัพย์สินที่จับต้องหรือวัดได้ยาก

2) ทุมนมนุษย์ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น

โดยปกติแล้วทรัพย์สินต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นั้นมักมีการคิดค่าเสื่อมราคาทุกปีเนื่องจากทรัพย์สินดังกล่าวจะเริ่มเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาที่ผ่านไป แต่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีค่าเสื่อมตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น อีกทั้งจะมีมูลค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไป ยิ่งนานวันก็จะพบว่าคนจะมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่คนเหล่านี้ก็จะเป็นกำลังสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ ประจำองค์กรในที่สุด

3) ทุมนมนุษย์สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่น ๆ นั้น จะสามารถใช้งานได้ตามกำลังความสามารถ หรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในขณะที่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่องค์กรสามารถพัฒนาคนให้มีมูลค่าเพิ่มได้เสมอ ทุมนมนุษย์ มีคุณสมบัติหนึ่งที่ไม่เหมือนกับสินทรัพย์ทั่วไป คือ ทุมนมนุษย์ไม่มีค่าเสื่อม แต่นับวันจะเพิ่มคุณค่าขึ้นเรื่อย ๆ ตามประสบการณ์ที่สั่งสมและการพัฒนาอบรมที่ได้รับ

จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ทุมนมนุษย์” ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทุมนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรที่สั่งสมขึ้นมาและสามารถเพิ่มพูนได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทุนปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุมนมนุษย์

แนวคิดของการพัฒนาทุมนมนุษย์ หรือ Human Capital Development (HCD) ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 โดย Nadler (1969 อ้างถึงใน กุทธิพล ไชยบุรี, 2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุมนมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนคนในองค์กร ให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้อีกมากมายได้แก่

Gilley and Eggland (1989 อ้างถึงใน เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552, น. 132) ได้ให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบทั้ง 3 ในการพัฒนาทุมนมนุษย์ โดยอธิบายว่า การพัฒนาทุมนมนุษย์หมายถึง การมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร โดยที่ประสิทธิผลขององค์กรนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กรโดยกิจกรรมการพัฒนาทุมนมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาตัวบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

Mondy and Noe (2005 อ้างถึงใน สิทธิชัย ศรีเจริญประมง, 2556, น. 67) กล่าวว่า การพัฒนาทุมนมนุษย์ เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทุมนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม พัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่

ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคตระยะยาว

จรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดการที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะคิด วัฒนธรรมในการทำงาน แรงจูงใจ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ โดยมีสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย รวมถึงการรักษาบุคลากร และการจัดการคนเก่งขององค์กร เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ มีคุณธรรม เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช (2555) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่า หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบ และกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2555) ได้อธิบายแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรว่า องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของคนในองค์กร จึงจะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้และได้รับการยอมรับในระดับสากล การปรับแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้สามารถอธิบายแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรได้หลายประการดังนี้

1) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีเป้าหมายจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนโดยระบุจำนวนครั้ง ในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของพนักงานก็จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้พนักงานตามความจำเป็น และตามจำนวนที่กำหนด

2) การเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยเน้นการทำงานให้ตรงตามความสามารถตรงตามสาขาที่ได้ศึกษามา เป็นการพัฒนาตัวของพนักงานเอง

3) การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ในงานที่รับผิดชอบ เกิดเป็นความรอบรู้ในการทำงาน การอ่าน การฟัง เพื่อรับความรู้ใหม่ๆ การสร้างทักษะโดยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่ว รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ที่จะทำให้เป็นพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

4) การธำรงรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่นำมาปรับใช้ในการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีและธำรงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

5) การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยสำรวจความสามารถของพนักงาน และให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพโดยการส่งไปฝึกอบรมเกิดคุณค่าในตัวพนักงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่บรรลุเป้าหมายของทั้งพนักงานเอง และบรรลุเป้าหมายองค์กร องค์กรสามารถลดต้นทุนได้เนื่องจากพนักงานมีความสามารถทำงานไม่ผิดพลาด ได้ผลงานตามที่กำหนด องค์กรจึงได้รับผลกำไรเพิ่มขึ้น ถือเป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าที่ลงทุนไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ว่าเป็นวิธีการที่ทำให้มนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรและของสังคมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงมากขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถดำเนินการได้โดยครอบครัว โดยบุคคล โดยองค์กร และโดยรัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาทุนมนุษย์โดยครอบครัว ครอบครัวนับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์โดยครอบครัวก็คือ บิดามารดา การพัฒนาทุนมนุษย์โดยครอบครัวมีปัจจัยและวิธีดำเนินการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ พันธุกรรม การดูแลเด็กในครรภ์ การอบรมเลี้ยงดู การให้การศึกษา และการพัฒนาทักษะความสามารถ

2) การพัฒนาทุนมนุษย์โดยบุคคล การพัฒนาทุนมนุษย์โดยบุคคลเป็นการพัฒนาที่บุคคลแต่ละคนจะทำหน้าที่ดูแลและพัฒนาตนเองนอกเหนือจากการได้รับการพัฒนาโดยครอบครัวมาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการพัฒนาทุนมนุษย์โดยบุคคลนี้ บุคคลแต่ละคนจะพยายามหาวิธีการ

พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่เสมอ ซึ่งวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นบุคคลแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองได้โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะความสามารถ และการพัฒนาสุขภาพพลานามัย

3) การพัฒนาทุนมนุษย์โดยองค์กร ในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากองค์การจะต้องมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และระบบงานที่ดีแล้ว องค์กรยังจะต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ดีด้วย ยิ่งองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถมาก องค์กรก็จะยิ่งสามารถพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าได้มากขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์นั่นเอง วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง และการจัดการคนเก่ง เป็นต้น การพัฒนาทุนมนุษย์โดยองค์กรที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นตัวอย่างวิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรได้ ซึ่งยังมีวิธีการพัฒนาอีกหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้ได้ อาทิ การสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Learning Package) การมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษ (Special Project) การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การฝึกให้ตัดสินใจโดยมีการดูแลใกล้ชิด (Work Shadowing) และวิธีการอื่น ๆ

4) การพัฒนาทุนมนุษย์โดยรัฐ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าของสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการประเภทต่าง ๆ และเป็นทุนประเภทหนึ่งที่สามารถใช้สร้างผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และยังเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รัฐจึงมีหน้าที่ต้องเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง เพื่อให้เป็นทุนมนุษย์ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติได้ต่อไป การพัฒนาทุนมนุษย์โดยรัฐสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การจัดการศึกษา และการฝึกอบรม

จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับ “การพัฒนาทุนมนุษย์” ข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และประสิทธิภาพในการทำงาน จึงมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มากมาย ได้แก่

Pace, Smith, and Mills (1991 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560, น. 6) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าโดยมุ่งเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการทั้งองค์กรไปพร้อม ๆ กัน โดยให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการผสมผสานกันระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพ ผลผลิต โอกาส และการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตัวบุคคล โดยมองว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า แต่ต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ พนักงานต้องมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงาน พร้อมทั้งตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย

Nigro (1959 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2560, น. 6) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ศิลปะในการสรรหาคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ในรูปแบบของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิต กล่าวคือ การมีความสุข การมีอิสรภาพ และความดีความงามของชีวิตซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล

Torraco and Swanson (1995 อ้างถึงใน ชีรเดช สนองทวีพร, 2562, น. 92) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นเครื่องมือที่นำองค์กรประสบความสำเร็จ โดยอธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่า มีความสำคัญต่อบุคคลและต่อองค์กร จึงทำให้องค์กรในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กร

ขนาดใหญ่ถึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้มีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งองค์กรนั้น จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันสู่การปฏิบัติได้อย่างมีเป้าหมายและชัดเจน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือการบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า

ประชา ตันเสณีย์ (2552) ได้อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพิจารณา

- 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
- 2) การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร
- 3) วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และบุคลากร
- 4) จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็ สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ ความสามารถสูงขึ้น
- 5) องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถ ตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความจำเป็นกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวและเกี่ยวข้องกับการวิวัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับมหภาค และการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับจุลภาค

2.3.2 รูปแบบในการพัฒนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1980 อ้างถึงใน จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์, 2559, น. 25) ให้ความสำคัญกับการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) การฝึกอบรม มุ่งเน้นที่งานของบุคลากรที่ปฏิบัติในขณะนั้น ที่ต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2) การศึกษา เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเฉพาะกิจ หรืองานบางอย่างที่ต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาใช้ในองค์กรก็เพื่อเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ โดยปกติการศึกษาจะใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน จึงจำเป็นต้องกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรในอนาคตต่อไป

3) การพัฒนา เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่มีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

Swanson and Holton (2001 อ้างถึงใน อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559, น. 7) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาและสร้างความเชี่ยวชาญให้กับมนุษย์โดยผ่านทาง การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขอบเขตของผลการปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วยผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร กระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือบุคคล ส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง

กระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการปรับปรุงคุณภาพ

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ให้ความสำคัญกับการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) การออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ประภาพร โสภารักษ์ (2556) ได้ให้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัติ นั้นควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มศักยภาพของ

บุคลากรในองค์กร เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี โดยแบ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 คือ ความยากได้ ไรก็ได้ หรือความประสงค์จะได้ ซึ่งความต้องการ อาจหมายถึงภาวะภายในบางอย่าง ทำให้ผลที่ได้เป็นที่น่าดึงดูดใจ หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งจะไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับภายในของแต่ละบุคคล และแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาเป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายสำเร็จ ก็จะตอบสนองความต้องการในที่สุด ความต้องการสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน (สุรัตน์ สดงาม, 2558) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของความต้องการไว้ดังนี้

French and Bell (1961 อ้างถึงใน กัททิยะ พันประเสริฐ, 2557, น. 8) ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเอง และใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์กรให้ดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตชนที่กว้างไกลในการวางแผนการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้คนสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน (Collaboration) มีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) เกิดการวินิจฉัยและการแก้ปัญหา (Diagnosing and Solving Problems) และการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing Plan)

Maslow (1970 อ้างถึงใน นัยนัน บุญมี, 2555, น. 14) เป็นผู้ที่หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้นด้วยกัน

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) คือความต้องการมีเพื่อน ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น และต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Need) ได้แก่ ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ การได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม การนับถือตนเอง มีความมั่นใจตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น และต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

5) ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-Actualization Need) ได้แก่ ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง พัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มี การปกป้อง และการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

สุชา จันทร์อม (2550 อ้างถึงใน นุชสรานาคทอง, 2560, น. 6) ได้อธิบายว่า ความต้องการ (Needs) หมายถึง การที่มนุษย์มีความต้องการทางธรรมชาติ ถ้าได้รับความต้องการตามความประสงค์ถึงจะรู้สึกนิยมนิยมชอบ และถ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการเป็นเครื่องกระตุ้นช่วยให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการหรือ ความจำเป็นนั้นให้ได้ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การเคลื่อนไหว และการพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านอารมณ์และสังคม ประกอบด้วย ความต้องการความรัก ความปลอดภัย อิสราภาพและความสำเร็จ

3) ความต้องการทางสติปัญญา เป็นความต้องการที่มนุษย์ตระหนักถึงความรู้ความสามารถ และประพฤติตนตามความรู้ความสามารถของตนเอง

ภัททียะ ผันประเสริฐ (2557) ได้อธิบายความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ความต้องการในการพัฒนาจึงเป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐและเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีความการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล การจัดวางเป้าหมายชีวิตที่ดีให้ตนเอง การพัฒนาตนเอง จะทำให้เห็นคุณค่าในตนเองได้มากยิ่งขึ้น โดยมีผู้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองอีกมากมาย ได้แก่

Boydell (1985 อ้างใน ธนภท อาสนทอง, 2553, น.9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง มีความสามารถใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเห็นที่แตกต่างไปจากเดิม มีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้น

Siedow (1985 อ้างถึงใน อาคม บุญเกิด, 2556, น. 19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อให้ตนมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้าซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญา และด้านคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Megginson and Pedler (1992 อ้างถึงใน จินต์ จามิกรณ์, 2559, น.21) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่า จะศึกษาเรื่องใด เมื่อไร และอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

Rogers (1957 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558, น. 14) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจ 5 ประเภท จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด และแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด ก็คือ การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่ตัวตนคุณค่า และเป็นตัวตนที่แท้จริง ดังนี้

- 1) แรงจูงใจเพื่อเอาชีวิตรอด
- 2) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย
- 3) การชักจูงเพื่อได้รับการชื่นชม เกียรติ ศักดิ์ศรี
- 4) แรงจูงใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับ
- 5) แรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป ไปสู่ตัวตนคุณค่า และตัวตนที่แท้จริง

เอกชัย บุญอาจ (2553) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ

- 1) การกระทำในเชิงบวก ที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงคลใจให้อยากแก้ปัญหา
คนทำงานหากคุณเพียงทำงานตามคำสั่งเท่านั้นคุณจะไม่มีความพัฒนาความสามารถของคุณเองได้
- 2) สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้อย่างไร
การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้นจึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น
- 3) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะประมวล ข้อมูลผ่าน
ทักษะการคิดเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในแนวทางใหม่ๆ อย่างหลากหลายไม่มีที่
สิ้นสุด

ชนิกา คล้ายสกุล (2552 อ้างถึงใน ธนภพ อาสนทอง, 2553, น. 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่าเป็น การพัฒนาความสามารถของตัวให้มากยิ่งขึ้น เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านความสามารถและสติปัญญา เพื่อให้ตนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้วางไว้ ซึ่งเป้าหมายเหล่านั้นเกิดจากความต้องการที่จะให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า โดยแต่ละคนย่อมมีแตกต่างกัน

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (อ้างถึงใน ธนภพ อาสนทอง, 2553, น. 8) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ตนเองเพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์

ซัชวาล อรวรงค์สุภทัต (2552) ได้อธิบายว่า การพัฒนาตนเองมิใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตเป็นการเตรียมตัว ให้พร้อมเพื่อจะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรม เพื่อสิ่งที่สุขของตน โดยการพัฒนาตนเองมีความสำคัญที่พอสรุปได้ดังนี้

1) เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การจัดการความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง

2) เพื่อพร้อมจะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลด หรือจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

3) เพื่อวางแนวทางที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

ภูวนาด วิสุทธารกร (2558) ได้อธิบายการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหากต้องการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินการพร้อม ๆ กันทั้ง 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาที่ตัวบุคคล 2) การพัฒนางานที่ปฏิบัติ 3) การพัฒนาระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลให้องค์กรนั้น สามารถประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งทีองค์กรทุกองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับและทุกคน โดยความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งทีอาจเกิดจากการคิดแก้ปัญหาหรือเกิดจากความต้องการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรืออาจก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่ช่วยให้การดำเนินการขององค์กรมีการพัฒนาและประสิทธิภาพมากขึ้น

พรพรรณ พุฒินาชนสิน (2562) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิเคราะห์ตนเองว่ามีความต้องการที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของตนเองให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ได้กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคลากร ที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความสามารถหรือสมรรถนะที่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะการคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และการสังเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและในอนาคต

3) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีทัศนคติ อุดมคติที่ดีงาม รวมถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรม ต่อการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ความต้องการพัฒนาตนเอง” ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคล ที่เกิดจากการตระหนักรู้ของตน นำมาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า มั่นคงหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” ประกอบด้วยคำ 2 คำ ได้แก่ “ประสิทธิภาพ” กับ “การทำงาน” สำหรับความหมายของประสิทธิภาพการทำงานตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ทำศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำให้ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพ

เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)” ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ

1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) ซึ่งประสิทธิภาพนั้น หมายถึงความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

2) แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การกระทำในรูประบบซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้อยู่นิ่งกับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ให้ความหมายประสิทธิภาพการทำงานว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายใน

องค์กรภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือการประสบผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มี 3 ประการ ดังนี้

1) ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ

2) คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า

3) ผลผลิต หมายถึง ผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้ นโยบายการทำงาน ขององค์กรโดยศึกษาจากอัตราผลผลิต

กวนยั เกษบุญชู (2550) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตาม กำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้ง คน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และ เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความ สะดวกมากยิ่งขึ้น

พิชามณูษ์ ปฐมศิริกุล (2555) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี มีคุณภาพ มาตรฐาน ถูกต้อง ประหยัดเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ สูงสุด คือ บริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ด้วยวิธีที่เหมาะสม ลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถทำให้บุคคลยอมรับ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันเป็นผลทำ ให้องค์กรได้รับประโยชน์ โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคคลที่ เกี่ยวข้อง

ฉัษพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ให้ความหมายของ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานมีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วทันเวลาการประหยัดการคุ้มค่าตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ผลการ ดำเนินกิจกรรมหรืองานใด ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดแก่ลูกค้าหรือผู้บริการ ประกอบด้วย ด้าน การให้บริการอย่างเท่าเทียม ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการบริการอย่าง เพียงพอ และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความ

สะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ความเป็นมาของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

ประวัติความเป็นมา

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศตั้งขึ้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2520 ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2520 ซึ่ง พระราชกฤษฎีกานี้ได้ยกเลิกกองบินยุทธการ (บย.) ซึ่งเดิมเป็นส่วนกำลังรบประกอบด้วย กองบิน, หน่วยบินยุทธวิธี, หน่วยในระบบควบคุมทางยุทธวิธี และหน่วยในระบบป้องกันทางอากาศ โดยมี พลอากาศเอก คำรณ ลีละสิริ เป็นผู้บัญชาการกองบินยุทธการคนสุดท้าย

เมื่อ พุทธศักราช 2538 ได้มีการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2538 ให้มีกองบัญชาการยุทธทางอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ เตรียมกำลัง ทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ของกองบัญชาการยุทธทางอากาศ ให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด

ดังนั้น กองทัพอากาศจึงได้จัดให้กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการยุทธทางอากาศ นับตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2539 จนถึง พุทธศักราช 2552 กองทัพอากาศได้มีการจัดส่วนราชการขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2552 ให้

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ เตรียมกำลัง ทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ของกองทัพอากาศให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด นับตั้งแต่ 1 เมษายน 2552 เป็นต้นมา

วิสัยทัศน์

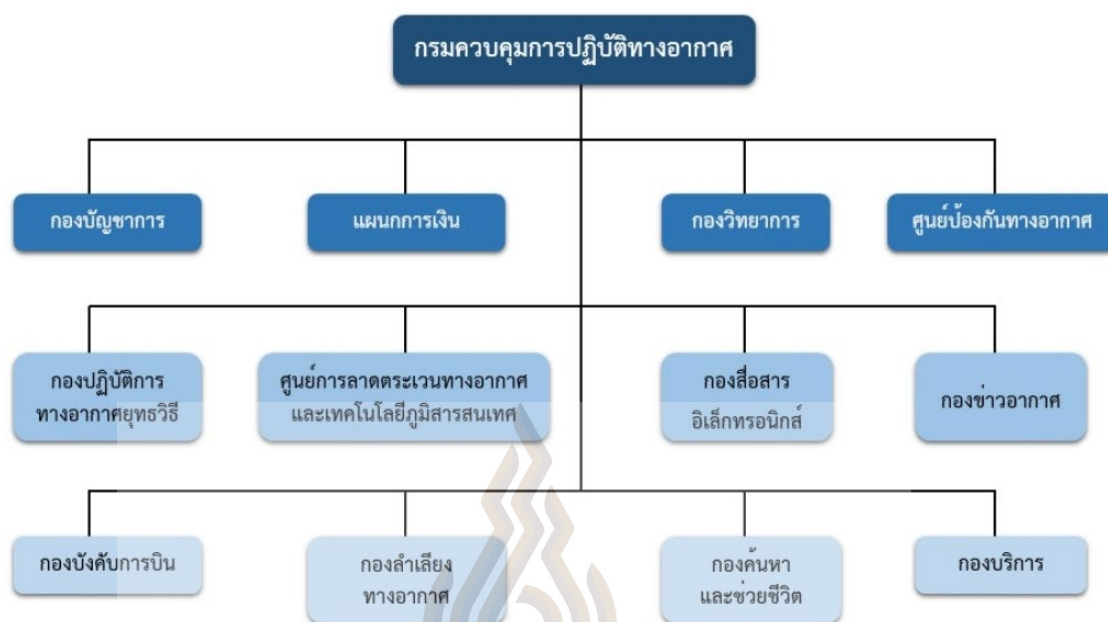
เป็นหน่วยสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่พร้อมซึ่งความรู้ และก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (แผนปฏิบัติการราชการ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2561)

ภารกิจ

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นส่วนกำลังรบ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและดำเนินการ เกี่ยวกับระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ การลาดตระเวนทางอากาศ การลำเลียงทางอากาศ การค้นหาและช่วยชีวิตการจราจรทางอากาศ และการข่าวอากาศกับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิชาการด้านการลาดตระเวน การค้นหาและช่วยชีวิต การบังคับการบิน การควบคุมอากาศยานและแจ้งเตือนอากาศยาน และการอุดมศึกษา (พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม, 2552)

โครงสร้างการจัดหน่วย

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีหน่วยขึ้นตรงทั้งหมด 12 หน่วยขึ้นตรง ประกอบด้วย ศูนย์ป้องกันทางอากาศ ศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ กองบัญชาการ กองวิชาการ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กองสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ กองข่าวอากาศ กองบังคับการบิน กองลำเลียงทางอากาศ กองค้นหาช่วยชีวิต กองบริการ และแผนกการเงิน



รูปที่ 2.1 โครงสร้างการจัดหน่วยของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
ที่มา : กระทรวงกลาโหม, 2562

สถานภาพกำลังพล

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ได้รับอนุมัติอัตราบรรจุทั้งหมด 3,628 คน บรรจุจริง 1,830 คน คิดเป็นร้อยละ 50.44 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 สถานภาพกำลังพลของกรมควบคุมการปฏิบัติการทางอากาศ ประจำปี 2563

ประเภท	บรรจุจริง		
	ที่ตั้งดอนเมือง	ราชการ	รวม
นายทหารสัญญาบัตร	358	99	457
นายทหารประทวน	806	319	1,125
รวม	1,164	418	1,582

ที่มา : กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2563

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งดอนเมือง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,164 คน จากทั้งหมด 12 หน่วยขึ้นตรง ประกอบด้วย

- 1) ศูนย์ป้องกันทางอากาศ จำนวน 548 คน
- 2) ศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ จำนวน 117 คน
- 3) กองบัญชาการ จำนวน 39 คน
- 4) กองวิทยากร จำนวน 18 คน
- 5) กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี จำนวน 58 คน
- 6) กองสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 98 คน
- 7) กองข่าวอากาศ จำนวน 85 คน
- 8) กองบังคับการบิน จำนวน 64 คน
- 9) กองลำเลียงทางอากาศ จำนวน 22 คน
- 10) กองค้นหาช่วยชีวิต จำนวน 20 คน
- 11) กองบริการ จำนวน 87 คน
- 12) แผนกการเงิน จำนวน 8 คน

นโยบายเฉพาะ ของ ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ด้านกำลังพล

1) บริหารจัดการกำลังพลให้มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงกลาโหม ตลอดจน ภารกิจ โครงสร้าง ยุทธศาสตร์และงบประมาณกองทัพอากาศ

2) ปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อปฏิบัติการที่สำคัญและเร่งด่วน โดยกำหนดเครื่องมือการสรรหาเชิงรุกและกระบวนการคัดเลือกตามหลักสมรรถนะในเชิงบูรณาการ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีคุณภาพ และตรงความต้องการพร้อมรองรับการพัฒนากำลังกองทัพอากาศ ได้แก่ มิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ ตลอดจนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลทุกระดับ โดยผ่านการจัดการความรู้และโครงการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่และลดกระบวนการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการพัฒนากำลังกองทัพอากาศ ได้แก่ มิติทางอากาศ มิติไซเบอร์และมิติอวกาศ

- 4) พัฒนากำลังพลด้านกฎหมายคุ้มครองการปฏิบัติการทางทหาร กฎหมายไซเบอร์กฎหมายอากาศ และอวกาศ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ
- 5) ส่งเสริมให้กำลังพลมีวุฒิการศึกษาทางพลเรือนเพิ่มขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ด้วยการส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อส่งเสริมให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศ
- 6) พัฒนากำลังพลสำรองของกองทัพอากาศให้มีศักยภาพสูงขึ้น พร้อมปฏิบัติการกิจร่วมกับกำลังพลประจำการในการป้องกันประเทศ การบรรเทาสาธารณภัย และการเผชิญภัยคุกคามต่าง ๆ ตั้งแต่ในยามปกติ ตลอดจนสนับสนุนการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลสำรอง เพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 7) สร้างเสริมจิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัยให้กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว ให้สามารถรับมือกับภัยคุกคาม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป
- 8) บูรณาการการให้บริการงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของศูนย์บริการกำลังพลแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้กำลังพลนอกประจำการกองทัพอากาศและทายาท เข้าถึงการบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็วและครบถ้วน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมติฐานจำนวน 9 ข้อเพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างประสิทธิภาพกับรายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อม การยอมรับนับถือและสัมพันธภาพ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 274 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าไคสแควร์ และหาทิศทางความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน 3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยกำหนดขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผลงานจะทำให้ข้าราชการได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม

นิลาวัลย์ สว่างรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรม การบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย เพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย 3) เพื่อสำรวจอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการ โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามด้วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน สำหรับผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจใน

งานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็น โมเดลที่มีความน่าเชื่อถือมากสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (DE=0.44) ความพึงพอใจในงาน (DE=0.29) และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ (DE=0.90) และยังพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจในงาน (TE=0.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.25 - 0.73 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.75 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้และไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่สูงเกินไป

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2556) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ศึกษาจำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 มิติ ภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ มีความโดดเด่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร และ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์สุขของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร แตกต่างกันมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ แตกต่างกันมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสายการบินในประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินคุณภาพการบริการของพนักงานสายการบินในประเทศไทยและ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสายการบินในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้โดยสารที่ใช้บริการเที่ยวบินระหว่างประเทศของสายการบินระดับชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาตามแนวทางทฤษฎีการวัดคุณภาพการบริการของ Parasuraman ประกอบไปด้วย 5 มิติหลักได้แก่ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) การตอบสนอง (Responsiveness) ความมั่นใจ (Assurance) การเอาใจใส่ (Empathy) และการสัมผัสได้ (Tangibles) ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หรือสถิติเชิงทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หรือสถิติเชิงทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ T-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้คุณภาพการบริการของพนักงานสายการบินในประเทศไทย และใช้สถิติ Least-Significant Different (LSD) ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการบริการของพนักงานสายการบินในประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลางผลการศึกษาข้างต้นได้นำไปประยุกต์เป็นข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์ คือ 1) การบริหารทุนมนุษย์องค์กรธุรกิจสายการบินควรใช้หลักการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการผ่านกิจกรรมการวางแผนและสรรหาทุนมนุษย์ กิจกรรมการสร้างความผูกพันของทุนมนุษย์, กิจกรรมประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์และกิจกรรมการให้พื้นที่จากการปฏิบัติหน้าที่ 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรธุรกิจสายการบินควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่พนักงานเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล, การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร 3) การพัฒนาองค์กรองค์กรธุรกิจสายการบินในประเทศไทยควรนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิด เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและปรับปรุงองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน

ชนิตา หาญสมบูรณ์ และกรเอก กาญจนานาโกกิน (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยวัตถุประสงค์การศึกษาครั้งนี้เพื่อ ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และศึกษาหาปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เครื่องมือในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ และ Pearson Correlation

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ซึ่งมากกว่าเพศหญิง 55.00 ส่วนอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี สำหรับสถานภาพ 57.00 จะโสด และระดับการศึกษา 55.00 จะศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35.30 จะอยู่ในช่วงรายได้สูงกว่า 35,000 บาทต่อเดือน สำหรับระดับตำแหน่งงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 94.80 จะอยู่ระดับ 4 นอกจากนี้ระยะในการปฏิบัติงาน 39.50 จะอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี มากที่สุด สำหรับผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.441 2) ปัจจัยความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้ต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เมื่อนำข้อมูลไปวางแผน หรือกำหนดเกณฑ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วรรณวิไล ยกย่อง (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสบันนูน มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสบันนูน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสบันนูน มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วยลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับมากในภาพรวม

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วย นโยบายและการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มหาวิทยาลัยควรพัฒนาด้านทัศนคติในส่วนของความเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวม

เนตร์พัฒนา ขาววิราช, ณัฐฉา รัตนเสน, และพิพัฒน์ โกวิทกนิต (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อรองรับ การเปิดเสรีประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรที่ดำเนินการด้าน โลจิสติกส์ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในด้านที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับโลจิสติกส์เป็นไปอย่างคล่องตัว บุคลากรมีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ปัญหาของการวิจัยคือองค์กรขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการท งานด้าน โลจิสติกส์ไม่เพียงพอ มีผลทำให้องค์กรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีความจำเป็นในงาน และมีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในด้าน โลจิสติกส์ของประเทศไทยเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหาร และพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการเกี่ยวกับโลจิสติกส์ บุคลากรจากสมาคม

และสมมติฐานที่เกี่ยวข้องของกิจการ โลจิสติกส์ เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิเคราะห์ปัจจัย โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้โปรแกรม สถิติ AMOS เพื่อเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง ตาม แนวคิดและทฤษฎีเพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบเป็นไป ตามหลักทฤษฎีและแนวคิดนอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบได้อีกว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแฝงมากที่สุด โดยเทียบค่าน้ำหนัก ของตัวแปร (Regression Weight)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาและฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ ถึงมาตรฐาน หรือข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุง ด้าน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ควรมีการจัดสวัสดิการที่ดี ช่วยส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตและการ ปฏิบัติงานจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน ควรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้พนักงานรับ ฝึคชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานสำเร็จ ได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ของทีมงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถทำงาน ได้สำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว ด้านความสามารถ ในการเจรจาต่อรอง สามารถติดต่อประสานงานเจรจาให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย สามารถ เสร็จทำให้ลูกค้าได้เข้าใจในปัญหาต่าง ๆ หรือขั้นตอนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ด้านการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ พนักงานควรแสวงหาความรู้ในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ พยายามเรียนรู้งานใหม่ ๆ ด้านการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ มีการชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ทราบ ก่อนลงมือ มีการให้รางวัลและยกย่องพนักงานเมื่อทำงานสำเร็จเป็นอย่างดีมีด้านทักษะการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาพนักงานมีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอพนักงานสามารถใช้ทักษะในการ ทำงานด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดีพนักงานมีทักษะในการนำเสนองานต่อลูกค้าได้ เป็นอย่างดีปัจจัยพื้นฐานด้านผู้ประกอบการส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ ด้าน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์มี ความสัมพันธ์กับทักษะทางด้านภาษา ทักษะด้านการงานข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการนำเสนอ และทักษะด้านการเจรจาต่อรอง

ญาคินี เกิดผลเสรีฐ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างความเป็น พลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชน งานวิจัยนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า การเสริมสร้างความเป็น พลเมืองที่ตื่นตัวนั้น เป็นหัวใจสำคัญ สำหรับการปฏิรูปประเทศ โดยงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอรูปแบบของการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อ การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชนใน

ประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) และศึกษาจากข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดย วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการ สังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Observation) พร้อมทั้งใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายในการยืนยัน รูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชน

ผลการวิจัย พบองค์ประกอบของความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวที่สำคัญ ได้แก่ มิติด้านตัวตน และความรู้ความสามารถ และ พบกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning), การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และ Best Practices เป็นต้น โดยมีปัจจัยและเงื่อนไขสำคัญในการรวมตัว การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน บทบาทของผู้นำ แกนนำในชุมชน รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรและเครือข่าย ที่มีใช้รัฐ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชน โดยประโยชน์ของงานวิจัยนี้สามารถ นำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบ (Model) หรือกรอบแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารและปฏิรูปภาครัฐ เพื่อการตระหนักถึงบทบาทของภาคประชาชน โดยการสร้างสำนักแห่งการเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ที่ตื่นตัวและพัฒนาแนวคิดรวมถึงนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการเสริมสร้างประชาธิปไตยที่ ฐานรากในสังคมไทยได้

ธวัชชัย แสงจันทร์ และฉัฐวัฒน์ ลิ้มปี สุรพงษ์ (2557) ได้ศึกษาความสามารถของทุนมนุษย์และผลการดำเนินงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการ 2) ศึกษาทักษะของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการ 3) ศึกษาความสามารถของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการ 4) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการ 5) ศึกษาคุณภาพบริการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 433 รายใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถของทุนมนุษย์ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถส่วนบุคคล และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบริการ และคุณภาพบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน

วนิดา สุวรรณนิพนธ์ (2560) ได้ศึกษาศักยภาพทุนมนุษย์ และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของศักยภาพทุนมนุษย์ ความสามารถเชิงพลวัต และความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และความสามารถเชิงพลวัต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งแนวทางวิจัยเชิงปริมาณและแนวทางเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือผู้ประกอบการธุรกิจไอทีในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในประเทศไทยจำนวน 300 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการธุรกิจไอทีในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย จำนวน 8 รายรวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ จำนวน 7 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของศักยภาพทุนมนุษย์ และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าศักยภาพทุนมนุษย์ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถเชิงพลวัต และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถการแข่งขัน รวมทั้งความสามารถเชิงพลวัตส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการแข่งขัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายผลความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ได้ร้อยละ 68.4 นอกจากนี้การจัดทำแนวทางเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจซอฟต์แวร์มีข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านทุนปัญญา ความสามารถเชิงพลวัตในด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและห่วงโซ่คุณค่า และความสามารถในการแข่งขันในด้านการสร้างความแตกต่างและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ในผลิตภัณฑ์และกระบวนการ รวมทั้งควรได้รับการสนับสนุนเพื่อยกระดับความสามารถเหนือคู่แข่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กิตติกร ฮวดศรี และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ตำบลสวายจิก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตำบลสวายจิก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้ในการวางแผนการการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตำบลสวายจิก อำเภอเมือง

จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถาม สัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลทุนมนุษย์ของผู้นำหรือหัวหน้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชน ด้านทุนทางแรงงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานที่จัดหาได้ง่ายโดยทั่วไปในชุมชนอยู่ในระดับ มากที่สุด เพราะส่วนใหญ่ในชุมชนจะประกอบอาชีพที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันทำให้สามารถเลือกแรงงานได้ไม่ยาก รองลงมาแรงงานที่มีอยู่ปัจจุบันมีเพียงพอ และต้องการลดต้นทุนในการจ้างแรงงาน อยู่ในระดับมาก ลูกจ้างส่งสินค้าน้อยเลยให้ทำให้ลดจำนวนแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางอันเนื่องมาจากแรงงานหาได้โดยทั่วไปในชุมชนแล้วอีกทั้งสมาชิกในกลุ่มมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ชุมชนนั้นเป็นอย่างดีทำให้สามารถดำเนินการเองได้ โดยที่ไม่จำเป็นต้องจ้างแรงงานเพิ่ม แนวโน้มแรงงานในหน่วยงานของท่าน ท่านอยากได้แรงงานเพิ่มอยู่ในระดับ น้อย แรงงานไปอยู่กับกิจการอื่นที่เป็นประเภทเดียวกันอยู่ในระดับน้อย และผู้สมัครมีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมกับงานอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบจำลองสมการ โครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบจำลองสมการ โครงสร้างความสัมพันธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้จากแบบสอบถามและใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์แบบจำลองตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุก

ด้าน เพื่อนำพาท้องค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

อรอุรินทร์ จูมนา และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 212 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- 3) การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.820$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญได้แก่ หน่วยงานควรนำระบบและแนวทางการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้ให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งควรมีการวางแผนและประสานความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอกอย่างครอบคลุมทุกภาคส่วน

ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี เอฟ พี จำกัดจำนวน 142 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และค่า Chi – Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน คือปัจจัยด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คืออยู่ในช่วง 2.34 - 3.67 ส่วนระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คืออยู่ในช่วง 3.68 - 5.00 ส่วนผลของการศึกษา ความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือการปรับนโยบายและการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมถึงควรมีการวัดผลการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้ทราบถึงผลตอบแทน และความคุ้มค่าในการลงทุน

Jamal (2011) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์และประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีสมมติฐานการวิจัยเพื่อทดสอบผลกระทบของการจัดการทุนมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทำการรวบรวมข้อมูลจาก 16 บริษัทซึ่งตั้งอยู่ในเปชวาร์ ปากีสถาน ซึ่งเป็นแหล่งที่มีความได้เปรียบคู่แข่งทางการค้าในด้านทุนมนุษย์ นั่นคือ เป็นแหล่งรวมสถาบันการศึกษาระดับสูงและบริษัทผลิตยาต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นพนักงานจำนวน 316 คน และเป็นผู้บริหารจำนวน 16 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

จัดการทุนมนุษย์ และประสิทธิภาพขององค์กร ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบค่า Alpha ของ Cronbach สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษานับสนับสนุนกลยุทธ์การลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์และเพื่อเพิ่มความได้เปรียบคู่แข่งทางการค้าทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศต่อไป

UDU and Ewans (2016) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตพลาสติกดับเบิลไดมอนด์ รัฐอูบา ประเทศไนจีเรีย ซึ่งจากความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและสนับสนุนประสิทธิผลในการดำเนินงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นอันเป็นผลมาจากประสิทธิภาพขององค์กรที่สูงขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเมินค่าความพึงพอใจโดยใช้ เกณฑ์ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 165 คนที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด นำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และค่าระดับนัยสำคัญ (P-Value)

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการฝึกอบรมในการทำงานกับคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกเท่ากับ 0.97) นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกเท่ากับ 0.84) ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร คำแนะนำในการวิจัย พบว่าองค์กรควรจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้ได้มาซึ่งทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรต่อไป

Clifford and Obaro (2017) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในมหาวิทยาลัย Ignatius Ajuru University of Education และ University of Port Harcourt, Choba, Rivers State, Nigeria โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และการปฏิบัติงานของพนักงานใน

มหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยมีคำถามการวิจัยและสมมติฐาน 2 ข้อ คือ 1) การฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล ไม่มีความเกี่ยวข้องที่สำคัญกับการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน 2) การฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลช่วยเพิ่มผลผลิตของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด การศึกษาวิจัยนี้ใช้แบบสำรวจเชิงพรรณนา โดยสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 3,000 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีนัยสำคัญกันระหว่างคำแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับที่มอบหมายขณะอยู่ในระหว่างกระบวนการฝึกงาน คำแนะนำการวิจัยคือ หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรม และการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งจะต้องมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ สำหรับการฝึกอบรม รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้แบบ e-Learning เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการฝึกอบรม

Onwumelu and Dialoke (2018) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคหรือระดับจุลภาค การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ระยะเริ่มต้นจนถึงระดับพัฒนา นอกจากนี้ยังเป็นสำคัญที่สุดสำหรับสังคมหรือองค์กรใด ๆ ที่ต้องการจะอยู่รอดภายใต้ความท้าทายที่ซับซ้อนของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการน้ำมันที่ได้รับการคัดเลือกในรัฐริเวอร์ส ประเทศไนจีเรีย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 109 คน จากประชากรทั้งหมด 150 คน ด้วยการคำนวณตามหลักการของ Yamane

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกอบรมการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาของพนักงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ คำแนะนำจากการศึกษาวิจัยพบว่า องค์กรประกอบสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ (ที่เกี่ยวข้องการหน้าที่และความรับผิดชอบ) ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการ นำระบบการจัดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ให้มากขึ้น และควรมีการติดตามการพัฒนาพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้รู้ว่าควรจะนำกลยุทธ์ใดมาใช้

Daniel (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในบริษัท Trust Fund Pension Limited เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทต่าง ๆ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กร 2) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้จำนวน 110 คน จากประชากรจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีการแจกจ่ายแบบสอบถามจำนวน 110 ชุดและมีการส่งคืน 80 ฉบับ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยทำการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ได้แก่ การสอนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในพนักงานใหม่ การยกระดับทักษะและความรู้ของพนักงานเก่า การตอบสนองความท้าทายของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการได้มาซึ่งทักษะที่จำเป็นในตลาดการแข่งขันและการเพิ่มทรัพยากรบุคคล สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร คำแนะนำการวิจัย พบว่าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการกำหนดและประเมินความต้องการทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างเหมาะสม

ชนภพ อาสนทอง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการ กรณีศึกษา : พนักงานให้บริการบนเครื่องบิน โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบิน 2) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบิน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบินที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบินที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานให้บริการบนเครื่องบิน จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่า ร้อยละ และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนางานบริการในด้านพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณลักษณะเมื่อพิจารณาทัศนคติต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบิน พบว่า ทัศนคติ ในด้านองค์กรมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบินด้านคุณลักษณะ มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการมากที่สุด ตามด้วย ด้านพฤติกรรม และ ทัศนคติต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบินด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพงานบริการมากที่สุด ตามด้วย ด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารอากาศ สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งดอนเมือง ประจำปี 2563 โดยแบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรจำนวน 358 คน นายทหารประทวนจำนวน 806 คน รวมทั้งหมด 1,164 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างการศึกษามีทั้งหมด 300 คน สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรของทาร์โอยามานะ (Taro Yamane) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) กำหนดให้มีค่าเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้วความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

$$n = \frac{1,164}{1 + (1,164)(0.05)^2} = 297.69$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารอากาศ สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีจำนวนทั้งสิ้น 298 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เนื่องจากต้องการให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมทุกหน่วยชั้นตรงของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศทั้ง 12 หน่วย ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนชุดของแบบสอบถามในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 12 กลุ่ม โดยนำจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มมาทำการสุ่ม ด้วยการใช้หลักการแบ่งสัดส่วนตามการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้

$$\text{จำนวนชุดแบบสอบถามแต่ละหน่วย} = \frac{\text{จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด } X \text{ จำนวนประชากรแต่ละหน่วย}}{\text{จำนวนของกลุ่มประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อนำจำนวนประชากรของแต่ละหน่วยมาทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสูตร จะได้ผลดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (ชุด)
ศูนย์ป้องกันทางอากาศ	548	141
ศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ	117	30
กองบัญชาการ	39	10
กองวิทยาการ	18	5
กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี	58	15
กองสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์	98	25
กองข่าวอากาศ	85	22
กองบังคับการบิน	64	17
กองลำเลียงทางอากาศ	22	6
กองค้นหาช่วยชีวิต	20	5
กองบริการ	87	22
แผนกการเงิน	8	2
รวม	1,164	300

จากตารางที่ 3.1 แสดงผลการสุ่มตัวอย่างเพื่อหาจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จากจำนวนประชากรของหน่วยขึ้นตรงกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศทั้ง 12 หน่วย ประจำปี 2563 ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งคอนเมือง มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 300 คน โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้พบเจอ ณ หน่วยงานนั้น ๆ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ศูนย์ป้องกันทางอากาศ มีข้าราชการจำนวน 548 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 141 ชุด
- 2) ศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ มีข้าราชการจำนวน 117 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 30 ชุด
- 3) กองบัญชาการ มีข้าราชการจำนวน 39 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 10 ชุด
- 4) กองวิทยากร มีข้าราชการจำนวน 18 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 5 ชุด
- 5) กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี มีข้าราชการจำนวน 58 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 15 ชุด
- 6) กองสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ มีข้าราชการจำนวน 98 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 25 ชุด
- 7) กองข่าวอากาศ มีข้าราชการจำนวน 85 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 22 ชุด
- 8) กองบังคับการบิน มีข้าราชการจำนวน 64 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 17 ชุด
- 9) กองลำเลียงทางอากาศ มีข้าราชการจำนวน 22 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 6 ชุด
- 10) กองค้นหาช่วยชีวิต มีข้าราชการจำนวน 20 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 5 ชุด
- 11) กองบริการ มีข้าราชการจำนวน 87 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 22 ชุด
- 12) แผนกการเงิน มีข้าราชการจำนวน 8 คน แจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 2 ชุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สังกัด รายได้ ระดับการศึกษาและอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีการเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในลักษณะคำถามประเมินค่าระดับความคิดเห็น อันประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ในลักษณะคำถามประเมินค่าระดับความคิดเห็น อันประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ทุนปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ในลักษณะคำถามประเมินค่าระดับความคิดเห็น อันประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การตระหนักรู้ และความคิดสร้างสรรค์

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในลักษณะคำถามประเมินค่าระดับความคิดเห็นและคำถามปลายเปิด อันประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพของงาน ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการบรรลุเป้าหมาย

แบบสอบถามส่วนนี้จะชี้ให้เห็นระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามขีดเครื่องหมายถูกในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยจะเก็บข้อมูลไว้ใช้ในการดำเนินการวิจัยแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น โดยมีมาตรวัด (Scale) และใช้เกณฑ์ลักษณะคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก	ระดับของความคิดเห็น
5 คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	มาก
3 คะแนน	ปานกลาง
2 คะแนน	น้อย
1 คะแนน	น้อยที่สุด

การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย

และระดับน้อยที่สุด โดยมีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่า Upper-Lower Limit ในการพิจารณาแบ่งระดับโดยแบ่งชั้นคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ช่วงค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ คือ

4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น (α) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (α) ได้เท่ากับ 0.971 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ดังนั้น จึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายด้าน

แบบสอบถาม	ความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
ด้านการอบรม	0.852
ด้านการศึกษา	0.794
ด้านการพัฒนา	0.845

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

แบบสอบถาม	ความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านพัฒนาทุนมนุษย์	
ด้านทุนปัญญา	0.940
ด้านทุนทางสังคม	0.798
ด้านทุนทางอารมณ์	0.914
ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	
การตระหนักรู้	0.891
ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.773
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
ด้านคุณภาพของงาน	0.897
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.847
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	0.869
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.971

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ออกเก็บข้อมูลจริงศึกษาข้อมูลที่จำแนกตามแหล่งที่มา 2 ส่วน คือ

3.3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

- 1) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ ทฤษฎีและรายงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) หนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และรายงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ข้อมูลจากสื่อออนไลน์ เว็บไซต์ต่าง ๆ

3.3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ จำนวน 300 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- 1) นำหนังสือรับรองจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ขึ้นแก่กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
- 2) ดำเนินการส่งแบบสอบถาม และเก็บคืนจากกลุ่มตัวอย่าง
- 3) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 4) นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การประมวลผลปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล (ข้อมูลเชิงคุณภาพ) ประกอบด้วย ชั้นยศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล จากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การประมวลผลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนารัพยากรมนุษย์ (ข้อมูลเชิงปริมาณ) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การประมวลผลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ (ข้อมูลเชิงปริมาณ) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 การประมวลผลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง (ข้อมูลเชิงปริมาณ) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล จากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 5 การประมวลผลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ข้อมูลเชิงปริมาณ) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 6 การทดสอบค่า F (F-test) ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ระหว่างตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สังกัด รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กับปัจจัยข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนารัพยากรมนุษย์ กับตัวแปรตามด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยด้านทุนมนุษย์ กับตัวแปรตามด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง กับตัวแปรตามด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ” ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน รายงานผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.7 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	53	17.7
20-30 ปี	81	27.0
31-40 ปี	74	24.6
41-50 ปี	51	17.0
51-60 ปี	41	13.7
รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. ชั้นยศ		
จ.ต. - จ.อ.	115	38.3
พ.อ.ต. - พ.อ.อ.	117	39.0
ร.ต. - ร.อ.	40	13.3
น.ต. - น.อ.	26	8.7
พล.อ.ต. - พล.อ.อ.	2	0.7
รวม	300	100
3. สังกัด		
ศูนย์ป้องกันทางอากาศ	141	47.0
ศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและเทคโนโลยี	30	10.0
ภูมิสารสนเทศ		
กองบัญชาการ	10	3.3
กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี	15	5.0
กองสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์	25	8.3
กองข่าวอากาศ	22	7.3
กองลำเลียงทางอากาศ	6	2.0
กองค้นหาช่วยชีวิต	5	1.7
กองบังคับการบิน	17	5.7
กองวิทยาการ	5	1.7
กองบริการ	22	7.3
แผนกการเงิน	2	0.7
รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. รายได้ (ไม่รวมเงินเพิ่ม)		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	48	16.0
12,000 - 20,000 บาท	103	34.3
20,001 - 30,000 บาท	69	23.0
30,001 - 40,000 บาท	39	13.0
40,001 - 50,000บาท	22	7.4
มากกว่า 50,000 บาท	19	6.3
รวม	300	100
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	135	45.0
ปริญญาตรี	155	51.7
มากกว่าปริญญาตรี	10	3.3
รวม	300	100
6. อายุงานในการปฏิบัติหน้าที่		
น้อยกว่า 1 ปี	17	5.7
1 – 2 ปี	45	15.0
3 – 6 ปี	65	21.7
7 – 10 ปี	40	13.3
มากกว่า 10 ปี	133	44.3
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 เป็นชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ.อ. จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 โดยทำงานสังกัดศูนย์ป้องกันทางอากาศ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีรายได้ไม่รวมเงินเพิ่มทั้งสิ้น 12,000 – 20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ด้านการอบรม	4.07	0.679	มาก	(1)
2. ด้านการศึกษา	3.66	0.922	มาก	(3)
3. ด้านการพัฒนา	3.69	0.808	มาก	(2)
รวม	3.81	0.803	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.803 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านการอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.07, S.D. = 0.679) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.69, S.D. = 0.808) ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.66, S.D. = 0.922)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการอบรม	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น	3.99	0.654	มาก	(5)
2. ท่านได้รับการดำเนินการอบรมอย่างเป็นขั้นตอนตามที่หน่วยงานของท่านกำหนด	4.00	0.701	มาก	(4)
3. ท่านได้รับการอบรมที่มีรูปแบบและวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาเป็นอย่างดี	4.02	0.701	มาก	(3)
4. ท่านให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.694	มากที่สุด	(1)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านการอบรม	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
5. ท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมดังกล่าว มาประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน	4.10	0.646	มาก	(2)
รวม	4.07	0.679	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม พบว่า
กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.07
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.679 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมาก
ที่สุดคือ ท่านให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.25, S.D. = 0.694) รองลงมาคือ ท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับ
จากการอบรมดังกล่าว มาประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10,
S.D. = 0.646) ท่านได้รับการอบรมที่มีรูปแบบและวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาเป็นอย่างดี
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.701) และท่านได้รับการดำเนินการอบรมอย่างเป็น
ขั้นตอน ตามที่หน่วยงานของท่านกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00, S.D. = 0.701)
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน
ตามที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D. = 0.654)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
6. ท่านได้รับการศึกษา ดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ตามที่ หน่วยงานได้จัดขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน	3.48	0.934	มาก	(5)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
7. ท่านมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต	3.91	0.876	มาก	(1)
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสายงานอื่น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต (เลขหมายความชำนาญ ทอ.)	3.53	0.976	มาก	(4)
9. ท่านได้เข้ารับการศึกษเพื่อเพิ่มระดับความชำนาญในการปฏิบัติงานตามวงรอบที่กำหนด (เลื่อนฐานะ)	3.74	0.924	มาก	(2)
10. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต	3.65	0.900	มาก	(3)
รวม	3.66	0.922	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.922 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, S.D.= 0.876) รองลงมาคือ ท่านได้เข้ารับการศึกษเพื่อเพิ่มระดับความชำนาญในการปฏิบัติงานตามวงรอบที่กำหนด (เลื่อนฐานะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.74, S.D.= 0.924) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65, S.D.= 0.900) และ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสายงานอื่น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ในอนาคต(เลขหมายความชำนาญ ทอ.) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.53, S.D.= 0.976) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการศึกษา ดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ตามที่หน่วยงาน ได้จัดขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.48, S.D.= 0.934)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้งานเพิ่มเติมตามความต้องการของท่าน	3.71	0.792	มาก	(2)
12. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.62	0.897	มาก	(3)
13. ท่านมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ ของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	3.94	0.689	มาก	(1)
14. ท่านได้รับการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (รางวัล/การยกย่อง)	3.58	0.848	มาก	(4)
15. ท่านรับรู้เกี่ยวกับช่องทางหรือสื่อการเรียนรู้ในหน่วยงานของท่าน เพื่อการพัฒนาตนเอง ได้ง่าย (e - Learning)	3.58	0.816	มาก	(4)
รวม	3.69	0.808	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.808 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.94, S.D.= 0.689) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้งานเพิ่มเติมตามความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.71, S.D.= 0.792) และท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62, S.D.= 0.897) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิด

การพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(รางวัล/การยกย่อง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.58, S.D.= 0.848) และ ท่านรับรู้เกี่ยวกับช่องทางหรือสื่อการเรียนรู้ในหน่วยงานของท่าน เพื่อการพัฒนาตนเองได้ง่าย (e - Learning) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.58, S.D.= 0.816)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ด้านทุนปัญญา	3.93	0.686	มาก	(3)
2. ด้านทุนทางสังคม	4.04	0.714	มาก	(2)
3. ด้านทุนทางอารมณ์	4.06	0.626	มาก	(1)
รวม	4.01	0.675	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.675 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านทุนทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06, S.D. = 0.626) รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.04, S.D. = 0.714) ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านทุนปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.686)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านทุนปัญญา	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้	4.00	0.677	มาก	(1)
2. ท่านได้มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถ และทักษะต่างๆ มาช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.89	0.700	มาก	(3)
3. ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.99	0.659	มาก	(2)
4. ท่านสามารถนำความรู้มาจัดการได้อย่างเป็นระบบและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.686	มาก	(3)
5. ท่านสามารถนำความรู้มาวางแผน ปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้	3.89	0.709	มาก	(3)
รวม	3.93	0.686	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.686 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00, S.D.= 0.677) รองลงมาคือ ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D.= 0.659) ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านได้มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถ และทักษะต่างๆ มาช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D.= 0.700) ท่านสามารถนำความรู้มาจัดการได้อย่างเป็นระบบและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D.= 0.686) และ ท่านสามารถนำความรู้มาวางแผน ปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D.= 0.709) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านทุนทางสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
6. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.67	0.858	มาก	(5)
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.649	มาก	(3)
8. ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.23	0.621	มากที่สุด	(1)
9. ท่านมีการประสานงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.670	มาก	(2)
10. เมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.00	0.774	มาก	(4)
รวม	4.04	0.714	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.714 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, S.D.= 0.621) รองลงมาคือ ท่านมีการประสานงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.19, S.D.= 0.670) ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10, S.D.= 0.649) และ เมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00, S.D. = 0.774) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.67, S.D.= 0.858)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านทุนทางอารมณ์	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
11. ในขณะที่ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันท่านสามารถควบคุมสติและอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี	4.05	0.610	มาก	(4)
12. ท่านมีการตื่นตัวและเตรียมพร้อมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.08	0.623	มาก	(3)
13. เมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.92	0.631	มาก	(5)
14. ท่านเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.09	0.621	มาก	(2)
15. ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเปิดใจ ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นดี	4.18	0.645	มาก	(1)
รวม	4.06	0.626	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.626 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเปิดใจ ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.18, S.D.= 0.645) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.09, S.D.= 0.621) ท่านมีการตื่นตัวและเตรียมพร้อมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08, S.D.= 0.623) และ ในขณะที่ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันท่านสามารถควบคุมสติและอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05, S.D.= 0.610) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.92, S.D.= 0.631)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ด้านการตระหนักรู้	3.91	0.765	มาก	(1)
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.89	0.704	มาก	(2)
รวม	3.90	0.735	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.735 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, S.D. = 0.765) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D. = 0.704)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการตระหนักรู้	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ท่านมีการศึกษาโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานของท่านเพื่อให้เข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.694	มาก	(1)
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่าน	3.96	0.733	มาก	(2)
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ของท่านเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.811	มาก	(4)
4. ผลการประเมินค่าการปฏิบัติงาน (Competency) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน	3.88	0.823	มาก	(3)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านการตระหนักรู้	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้มีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ	3.86	0.765	มาก	(4)
รวม	3.91	0.765	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย(Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.765 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านมีการศึกษาโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานของท่านเพื่อให้เข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D.= 0.694) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D.= 0.733) และ ผลการประเมินค่าการปฏิบัติงาน (Competency) ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, S.D.= 0.823) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยสุดคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ของท่านเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D.= 0.811) และ ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้มี โอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D.= 0.765)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้	3.89	0.653	มาก	(2)
2. ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	3.97	0.666	มาก	(1)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
3. ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้	3.89	0.653	มาก	(2)
4. ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	3.97	0.666	มาก	(1)
5. ท่านมักคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานได้	3.84	0.714	มาก	(5)
6. ท่านมักพยายามหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.88	0.709	มาก	(3)
10. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และ เปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.85	0.778	มาก	(4)
รวม	3.89	0.704	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.704 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D.= 0.666) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D.= 0.653) ท่านมักพยายามหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, S.D.= 0.709) และท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และ เปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85, S.D.= 0.778) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยสุดคือ ท่านมักคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84, S.D.= 0.714)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.01	0.652	มาก	(2)
2. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.659	มาก	(3)
3. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.09	0.636	มาก	(1)
รวม	4.03	0.649	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.649 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.09, S.D. = 0.636) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, S.D. = 0.652) ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00, S.D. = 0.659)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐาน	4.04	0.624	มาก	(1)
2. ท่านมีการวางแผนและการจัดการที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.01	0.636	มาก	(3)
3. ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพ	4.01	0.626	มาก	(3)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
4. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.02	0.649	มาก	(2)
5. ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์	3.95	0.728	มาก	(4)
รวม	4.01	0.652	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.652 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.04, S.D.= 0.624) รองลงมาคือ ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D.= 0.649) ท่านมีการวางแผนและการจัดการที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, S.D.= 0.636) และ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, S.D.= 0.626) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95, S.D.= 0.728)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
6. ท่านมีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.04	0.653	มาก	(2)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
7. ท่านมีการดูแล บำรุง รักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ	4.06	0.628	มาก	(1)
8. ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร	3.99	0.679	มาก	(3)
9. ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	3.93	0.695	มาก	(4)
10. ท่านมีการปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนและแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.639	มาก	(3)
รวม	4.00	0.659	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.659 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านมีการดูแล บำรุง รักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06, S.D.= 0.628) รองลงมาคือ ท่านมีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.04, S.D.= 0.653) ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D.= 0.679) และ ท่านมีการปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนและแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D.= 0.639) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D.= 0.695)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการบรรจุเป้าหมาย โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบรรจุเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	เกณฑ์	ลำดับ
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน	4.09	0.611	มาก	(3)
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลาที่กำหนด	4.13	0.610	มาก	(1)
13. ท่านสามารถแก้ไขปัญหากับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.653	มาก	(4)
14. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	4.10	0.644	มาก	(2)
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานกำหนด	4.06	0.664	มาก	(5)
รวม	4.09	0.636	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรจุเป้าหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) โดยรวมเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.636 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.13, S.D.= 0.610) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10, S.D.= 0.644) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.09, S.D.= 0.611) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหา กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.07, S.D.= 0.653) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยสุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนอง นโยบายและยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06, S.D.= 0.664)

4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ไว้ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน และที่สำคัญที่สุดคือ การยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้ปฏิบัติงานเองด้วย

2) หน่วยงานต่าง ๆ ควรให้การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ลดขั้นตอนการติดต่อที่ไม่จำเป็น เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงานของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำมากยิ่งขึ้น

3) การประสานงานระหว่างลำดับชั้นในการบังคับบัญชา อาจยังมีข้อจำกัดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขึ้นได้

4) ด้วยกฎระเบียบและโครงสร้างของหน่วยงานทางทหาร จะมีความอ่อนตัวน้อยกว่าภาคเอกชนในการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ ทำให้จำนวนบุคลากรและโอกาสในการพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มเติมไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

4.7 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	จำนวน	Mean	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	53	4.00	0.588
25-30 ปี	81	3.99	0.559
31-40 ปี	74	4.05	0.571
41-50 ปี	51	4.02	0.424
51-60 ปี	41	4.15	0.691
รวม	300	4.03	0.566

จากตารางที่ 4.17 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.15, S.D.= 0.691) และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ 25-30 ปี (Mean = 3.99, S.D.= 0.559)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.793	4	0.198	0.616	0.651
	ภายในกลุ่ม	94.874	295	0.322		
	รวม	95.667	299			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.651 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	จำนวน	Mean	S.D.
จ.ต. - จ.อ.	115	4.01	0.570
พ.อ.ต. - พ.อ.อ.	117	3.96	0.563
ร.ต. - ร.อ.	40	4.20	0.464
น.ต. - น.อ.	26	4.15	0.613
พล.อ.ต. - พล.อ.อ.	2	5.00	0.000
รวม	300	4.03	0.566

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีชั้นยศ พล.อ.ต. - พล.อ.อ. มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 5.00, S.D.= 0.000) และชั้นยศที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ พ.อ.ต. - พ.อ.อ. (Mean = 3.96, S.D.= 0.563)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.104	4	1.026	3.306	0.011 *
	ภายในกลุ่ม	91.562	295	0.310		
	รวม	95.667	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	จำนวน	Mean	S.D.
ศูนย์ป้องกันทางอากาศ	141	3.99	0.554
ศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและ เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ	30	4.27	0.583
กองบัญชาการ	10	4.10	0.568
กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี	15	3.87	0.640
กองสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์	25	3.96	0.611
กองข่าวอากาศ	22	4.05	0.486
กองลำเลียงทางอากาศ	6	4.17	0.753
กองค้นหาช่วยชีวิต	5	4.20	0.447
กองบังคับการบิน	17	3.88	0.600
กองวิทยาการ	5	4.00	0.000
กองบริการ	22	4.18	0.588
แผนกการเงิน	2	4.00	0.000
รวม	300	4.03	0.566

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดศูนย์การลาดตระเวนทางอากาศและเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.27, S.D.= 0.583) และสังกัดที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี (Mean = 3.87, S.D.= 0.640)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัด					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.588	11	0.326	1.020	0.428
	ภายในกลุ่ม	92.078	288	0.320		
	รวม	95.667	299			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	จำนวน	Mean	S.D.
ต่ำกว่า 12,000 บาท	48	4.10	0.592
12,000 - 20,000 บาท	103	3.96	0.576
20,001 - 30,000 บาท	69	4.07	0.495
30,001 - 40,000 บาท	39	3.85	0.366
40,001 - 50,000 บาท	22	4.06	0.750
มากกว่า 50,000 บาท	19	4.42	0.607
รวม	300	4.03	0.566

จากตารางที่ 4.23 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.42, S.D.= 0.607) และรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ 30,001 - 40,000 บาท (Mean = 3.85, S.D.= 0.366)

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.178	5	1.036	3.365	0.006*
	ภายในกลุ่ม	90.488	294	0.308		
	รวม	95.667	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	จำนวน	Mean	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	135	3.96	0.621
ปริญญาตรี	155	4.07	0.498
มากกว่าปริญญาตรี	10	4.50	0.527
รวม	300	4.03	0.566

จากตารางที่ 4.25 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีระดับการศึกษา มากกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.50, S.D.= 0.527) และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean = 3.96, S.D.= 0.621)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.214	2	1.607	5.162	0.006*
	ภายในกลุ่ม	92.453	297	0.311		
	รวม	95.667	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ในการปฏิบัติหน้าที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	จำนวน	Mean	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	17	4.06	0.659
1 – 2 ปี	45	4.04	0.520
3 – 6 ปี	65	3.95	0.598
7 – 10 ปี	40	4.05	0.504
มากกว่า 10 ปี	133	4.06	0.574
รวม	300	4.03	0.566

จากตารางที่ 4.27 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ น้อยกว่า 1 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.06, S.D.= 0.659 และ Mean = 4.06, S.D.= 0.574) และอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ 3 – 6 ปี (Mean = 3.95, S.D.= 0.598)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.534	4	0.134	0.414	0.799
	ภายในกลุ่ม	95.133	295	0.322		
	รวม	95.667	299			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.799 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน กับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.D. Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	1.967	0.208		9.477	0.000
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม	0.295	0.056	0.314	5.291	0.000*
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา	0.058	0.046	0.078	1.259	0.209
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา	0.175	0.052	0.212	3.338	0.001*

$R^2 = 0.257$, Adjusted $R^2 = 0.249$, $F = 34.049$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้านกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา สามารถส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 25.7 ($R^2 = 0.257$) โดยสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม และด้านการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- 1) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.D. Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	1.279	0.207		6.182	0.000
การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา	0.250	0.053	0.281	4.681	0.000*
การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม	0.145	0.057	0.157	2.540	0.012*
การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์	0.289	0.059	0.289	4.888	0.000*

$R^2 = 0.384$, Adjusted $R^2 = 0.378$, $F = 61.485$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้านกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ สามารถส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 38.4 ($R^2 = 0.384$) โดยสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความตระหนักรู้ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 2 ด้าน กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.D. Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	1.712	0.175		9.761	0.000
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้	0.240	0.044	0.300	5.473	0.000*
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์	0.357	0.050	0.395	7.206	0.000*

$R^2 = 0.376$, Adjusted $R^2 = 0.372$, $F = 89.568$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 2 ด้านกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 37.6 ($R^2 = 0.376$) โดยสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig	ผลการทดสอบ
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	ANOVA F-Test	0.651	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	ANOVA F-Test	0.011*	แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	ANOVA F-Test	0.428	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	ANOVA F-Test	0.006*	แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	ANOVA F-Test	0.006*	แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	ANOVA F-Test	0.799	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig	ผลการทดสอบ
ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.000*	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig	ผลการทดสอบ
ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.209	ไม่สอดคล้อง
ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.001*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig	ผลการทดสอบ
ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.000*	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทุนทางสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.012*	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	Sig	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4				
ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ด้าน ความตระหนักรู้ มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.000*	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน	รวม 3 ด้าน	Multiple Regression	0.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ จากกลุ่ม ตัวอย่าง 300 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีระดับชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ.อ. คิดเป็นร้อยละ 39.0 ทำงานสังกัดศูนย์ป้องกันทางอากาศ คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีรายได้ไม่รวมเงินเพิ่ม ทั้งสิ้น 12,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.81, S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.07, S.D. = 0.679) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา (Mean = 3.80, S.D. = 0.661) และด้านการศึกษา (Mean = 3.80, S.D. = 0.669) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.07, S.D. = 0.679) ข้อที่ค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ (Mean = 4.25, S.D. = 0.694) รองลงมาคือ ท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมดังกล่าว มาประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน (Mean = 4.10,

S.D.=0.646) ท่าน ได้รับการอบรมที่มีรูปแบบและวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาเป็นอย่างดี (Mean=4.02, S.D.=0.701) และท่านได้รับการดำเนินการอบรมอย่างเป็นขั้นตอน ตามที่หน่วยงานของท่านกำหนด (Mean=4.00, S.D.=0.701) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น (Mean=3.99, S.D.=0.654)

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean=3.66, S.D.=0.922) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต (Mean=3.91, S.D.=0.876) รองลงมาคือ ท่านได้เข้ารับการศึกษเพื่อเพิ่มระดับความชำนาญในการปฏิบัติงานตามวงรอบที่กำหนด (Mean=3.77, S.D.=0.924) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต (Mean=3.65, S.D.=0.900) และ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสายงานอื่น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต (Mean=3.53, S.D.=0.976) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านได้รับการศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานได้จัดขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน (Mean=3.84, S.D.=0.934)

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean=3.69, S.D.=0.808) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ ของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (Mean=3.94, S.D.=0.689) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้งานเพิ่มเติมตามความต้องการของท่าน (Mean=3.71, S.D.=0.792) และท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (Mean=3.62, S.D.=0.897) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(รางวัล/การยกย่อง) (Mean=3.58, S.D.=0.848) และ ท่านรับรู้เกี่ยวกับช่องทางหรือสื่อการเรียนรู้ในหน่วยงานของท่าน เพื่อการพัฒนาตนเองได้ง่าย (Mean=3.58, S.D.=0.816)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, S.D.= 0.675) และรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทุนทางอารมณ์ (Mean = 4.06, S.D.= 0.626) รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม (Mean = 4.04, S.D.= 0.714) และด้านทุนปัญญา (Mean = 3.93, S.D.= 0.686) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนปัญญา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.93, S.D.= 0.686) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้ (Mean = 4.00, S.D.= 0.677) รองลงมาคือ ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์ มาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี (Mean = 3.99, S.D.= 0.659) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านได้มีโอกาสที่จะใช้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ มาช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ (Mean = 3.89, S.D.= 0.700) ท่านสามารถนำความรู้มาจัดการ ได้อย่างเป็นระบบและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mean = 3.89, S.D.= 0.686) และ ท่านสามารถนำความรู้มาวางแผน ปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (Mean = 3.89, S.D.= 0.709) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.04, S.D.= 0.714) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านพร้อมรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Mean = 4.23, S.D.= 0.621) รองลงมาคือ ท่านมีการประสานงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน (Mean = 4.19, S.D.= 0.670) ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mean = 4.10, S.D.= 0.649) และ เมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ (Mean = 4.00, S.D.= 0.774) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Mean = 3.67, S.D.= 0.858)

ข้อมูลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.06, S.D.= 0.626) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเปิดใจ ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเป็นดี (Mean = 4.18, S.D.= 0.645) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Mean = 4.09, S.D.= 0.621) ท่านมีการตื่นตัวและเตรียมพร้อมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (Mean = 4.08, S.D.= 0.623) และ ในขณะที่ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันท่านสามารถควบคุมสติและอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี (Mean = 4.05, S.D.= 0.610) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี (Mean = 3.92, S.D.= 0.631)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.90, S.D.= 0.735) และรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 2 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการตระหนักรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 3.91, S.D.= 0.765) รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Mean = 3.89, S.D.= 0.704)

ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านการตระหนักรู้ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.91, S.D.= 0.765) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีการศึกษา โครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานของท่านเพื่อให้เข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mean = 3.99, S.D.= 0.694) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่าน (Mean = 3.95, S.D.= 0.733) และ ผลการประเมินค่าการปฏิบัติงาน (Competency) ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน (Mean = 3.88, S.D.= 0.823) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ของท่านเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Mean = 3.86, S.D.= 0.811) และ ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้มีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ (Mean = 3.86, S.D.= 0.765)

ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.89, S.D.= 0.704) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

(Mean = 3.97, S.D.= 0.666) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้ (Mean = 3.89, S.D.= 0.653) ท่านมักพยายามหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง (Mean = 3.88, S.D.= 0.709) และ ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และ เปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน (Mean = 3.85, S.D.= 0.778) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมักคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานได้ (Mean = 3.84, S.D.= 0.714)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.03, S.D.= 0.649) และรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.09, S.D.= 0.649) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน (Mean = 4.01, S.D.= 0.652) และ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Mean = 4.00, S.D.= 0.656) ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.01, S.D.= 0.652) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐาน (Mean = 4.04, S.D.= 0.624) รองลงมาคือ ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D.= 0.649) ท่านมีการวางแผนและการจัดการที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Mean = 4.01, S.D.= 0.636) และ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพ (Mean = 4.01, S.D.= 0.623) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์ (Mean = 3.95, S.D.= 0.728)

ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.00, S.D.= 0.659) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีการดูแล บำรุง รักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ (Mean = 4.06, S.D.= 0.628) รองลงมาคือ ท่านมีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (Mean = 4.04, S.D.= 0.653) ท่านมีการ

ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร (Mean = 3.99, S.D.= 0.679) และท่านมีการปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนและแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี (Mean = 3.99, S.D.= 0.639) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม (Mean = 3.93, S.D.= 0.695)

ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.09, S.D.= 0.636) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลาที่กำหนด (Mean = 4.13, S.D.= 0.610) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด (Mean = 4.10, S.D.= 0.644) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และครบถ้วน (Mean = 4.09, S.D.= 0.611) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mean = 4.07, S.D.= 0.653) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานกำหนด (Mean = 4.06, S.D.= 0.664)

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ชั้นยศ สังกัด รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สังกัด และอายุงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม และด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านชั้นยศ ด้านรายได้ และด้านระดับการศึกษา เนื่องจาก

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศเมื่อพิจารณาแต่ละช่วงชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ.อ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุด เป็นผลมาจากข้าราชการกลุ่มนี้เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติระดับชำนาญการ ทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานในภาพรวมให้เป็นที่ไปตามที่กำหนด อาจส่งผลให้ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น แต่ก็ยังอยู่ในระดับเกณฑ์มาก ชั้นยศ จ.ต. - จ.อ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีชั้นยศ ร.ต. - ร.อ., ชั้นยศ น.ต. - น.อ. และชั้นยศ พล.อ.ต. - พล.อ.อ. ส่วนข้าราชการที่มีชั้นยศ ร.ต. - ร.อ. และชั้นยศ น.ต. - น.อ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีชั้นยศ พล.อ.ต. - พล.อ.อ. เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับชั้นยศนั้นเป็นสิ่งที่กำหนดความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่งงานของข้าราชการทหาร (Job Level) เป็นการกำหนดว่างานใดมีคุณภาพและปริมาณงานสูง งานนั้นก็就会被จัดไว้ในระดับที่สูง ดังนั้น ในแต่ละระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องอาศัย ระดับความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่

และระดับความสำคัญของงานแตกต่างกัน ไปด้วย เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวระดับชั้นยศจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยตรง โดยข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่มีชั้นยศ จ.ต. - จ.อ. ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานตามสายงานต่าง ๆ ได้แก่ กำลังพล สารบรรณ การเงิน งบประมาณ พัสดุ ส่งกำลังบำรุงและสายงานช่างเทคนิค เป็นต้น พ.อ.ต. - พ.อ. ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับชำนาญการตามหน่วยต่าง ๆ ชั้นยศ ร.ต. - ร.อ. ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งนายทหารปฏิบัติการในหน่วยงานนั้น ๆ ชั้นยศ น.ต. - น.อ. ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่ง รองหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก รองหัวหน้ากอง หัวหน้ากอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง และฝ่ายเสนาธิการของหน่วยขึ้นตรง มีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแล อำนวยการ และติดตามการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และชั้นยศ พล.อ.ต. - พล.อ.อ. ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารต่าง ๆ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารภายในหน่วยงาน ดังนั้น ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศสูงกว่า จะดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงกว่าเช่นเดียวกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานแต่ละระดับชั้นยศจึงแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 12,000 - 20,000 บาท , 20,001 - 30,000 บาท , 30,001 - 40,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 12,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกลุ่มนี้อยู่ในช่วงของการสร้างครอบครัว มีการะความรับผิดชอบที่มากขึ้นจากการดูแลบุตรและครอบครัว มีการผ่อนชำระยานพาหนะ และที่พักอาศัย ส่งผลให้ข้าราชการดังกล่าว มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพของตนและครอบครัว บางส่วนหารายได้เพิ่มจากการทำอาชีพเสริมทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ บางส่วนก็กู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการครองชีพ ทำให้เกิดแรงกดดันและความเครียดสะสม เป็นผลทำให้มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้ลดลง

สำหรับข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทนั้น เป็นข้าราชการที่มีรายได้สูงและภาระหนี้ต่ำ สามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอ ทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระหนี้สิน จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่า 50,000 บาท แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท พบว่า มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงเป็นอันดับสอง รองมาจากกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ข้าราชการกลุ่มดังกล่าว เป็นข้าราชการที่พึงได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทหาร ซึ่งมีอัตราเงินเดือนอยู่ประมาณ 9,000 บาทต่อเดือน ยังไม่มีภาระหนี้สินอะไรเนื่องจากพึ่งเข้ามารับราชการไม่นาน จึงยังมีความมั่นคงทางการเงิน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ตลอดจนมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับสอง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ก็มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ โดยรูปแบบการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศ จะกำหนดระดับการศึกษาของนายทหารประทวน คือ ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ.ต. - พ.อ.อ. จะต้องมีการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือต่ำกว่าปริญญาตรีนั่นเอง ส่วนนายทหารสัญญาบัตรคือ ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร.ต. - พล.อ.อ. โดยกำหนดให้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี จะเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มระดับคุณวุฒิและความชำนาญเฉพาะสายงาน ด้วยข้อกำหนดด้านคุณสมบัติทางการศึกษาดังกล่าว จึงส่งผลทำให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูง มีความรับผิดชอบสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงสูงตามไปด้วยนั่นเอง

ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Rogers (1957 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตู, 2558, น.14) ที่เสนอว่า มนุษย์มีแรงจูงใจ 5 ประเภท จากขั้นพื้นฐาน ไปสู่ขั้นสูงสุด และแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดก็คือ การมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ไปสู่ตัวตนที่มีคุณค่าและเป็นตัวตนที่แท้จริง ดังนี้ 1) แรงจูงใจเพื่อเอาชีวิตรอด 2) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย 3) การชกแจงเพื่อได้รับการชื่นชม เกียรติ ศักดิ์ศรี 4) แรงจูงใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับ 5) แรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศด้านรายได้ และด้านระดับการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการกระตุ้นให้มนุษย์มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิภาพ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนานโกดิน (2563) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการอบรม และด้านการพัฒนา เนื่องจาก

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม เป็นการมุ่งเน้นให้ข้าราชการได้มีการเรียนรู้ทำความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความชำนาญในสายงานของตน และเสริมสร้างประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการเกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของหน่วยงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนายังสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการไปในทางที่ต้องการได้ เพราะการพัฒนาเป็นทางที่จะทำให้บุคลากรได้ความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุให้การพัฒนาดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยตรง

ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Swanson and Holton (2001 อ้างถึงใน อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559, น.7) ที่เสนอว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความเชี่ยวชาญให้กับทรัพยากร มนุษย์ ผ่านทางการพัฒนาองค์กร (Organization Development) การฝึกอบรม (Training) และการ พัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขอบเขตของผล การปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วยผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร กระบวนการทำงานและผลการ ปฏิบัติงานระดับกลุ่มหรือบุคคล ส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็น ระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการปรับปรุงคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2556) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผล องค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ด้าน มี 2 กิจกรรมที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร คือ กิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒน องค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เนื่องจาก เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการกระตุ้นและ พัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการ เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจที่หน่วยงาน มอบหมาย สามารถตอบสนองกลยุทธ์ และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อ พิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาเป็นด้านทุนทางสังคม และทุนปัญญา ตามลำดับ เนื่องจาก ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการบริหารจัดการอารมณ์ของข้าราชการในการ ปฏิบัติงานร่วมกันถือเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งรูปแบบ โครงสร้างหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นยศที่ชัดเจน จึงต้องอาศัยความสามารถในการควบคุมสติ และอารมณ์ ความมีเหตุมีผล ส่วนผู้บังคับบัญชาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ สามารถปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทุนทางสังคม ที่เน้นความสัมพันธ์ทาง สังคมหรือโครงสร้างทางสังคม ที่ทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และการเรียนรู้คุณค่าร่วมกัน

ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้ ส่วนทุนปัญญา เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้และการทำงาน รวมถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่ตนมี มาใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตน เนื่องจากลักษณะงานภายในกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นงานสายเทคนิคที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ของข้าราชการเป็นสำคัญ จากปัจจัยความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน จึงเป็นเหตุให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ จรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ที่เสนอว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการจัดการที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะคิด วิเคราะห์ การทำงาน แรงจูงใจ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ โดยมีสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย รวมถึงการรักษาบุคลากร และการจัดการบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถในขององค์กร เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ มีคุณธรรม เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2555) ที่เสนอว่า องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะ ความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้และได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญคือ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร 2) การเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร 3) การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น 4) การชำระรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และ 5) การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบจำลองสมการ โครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ประกอบไปด้วยคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นวัตกรรม และการตอบสนองลูกค้า

ผลการศึกษามมตฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจาก ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความตระหนักรู้ เป็นความสามารถในการมองเห็นตัวเองและตระหนักถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้อย่างชัดเจน ผ่านการรับรู้และเข้าใจสภาวะต่าง ๆ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ ความสามารถ ความคิด และการรับรู้ทางร่างกายช่วยทำให้เรามีความสุขและมีการพัฒนาตัวเองทั้งในเรื่องชีวิตส่วนตัว และการปฏิบัติงานได้ ความตระหนักรู้เพื่อการพัฒนาตนเองยังช่วยสร้างการยอมรับในตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาตัวเองที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสื่อสารในที่ทำงานดีขึ้น เพิ่มความมั่นใจในตนเอง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของข้าราชการอย่างหนึ่งที่เกิดจากการมองเห็นปัญหา และอยากที่จะแก้ปัญหา หรือเกิดจากความต้องการของข้าราชการที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ขั้นตอน หรือสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากข้าราชการในหน่วยงานนำความคิดสร้างสรรค์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรืออาจก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานใหม่ขึ้นในหน่วยงาน ที่อาจช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีการพัฒนา และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Siedow (1985 อ้างถึงใน อาคม บุญเกิด, 2556, น.19) ได้เสนอว่า การพัฒนาตนเองว่าเป็นการศึกษาของบุคคลเพื่อให้ตนมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้าซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญา และด้านคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย และเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557) ได้เสนอว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการของคนี่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ความต้องการในการพัฒนาจึงเป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐ และเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชนภพ อาสนทอง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการ กรณีศึกษา : พนักงาน

ให้บริการบนเครื่องบิน พบว่า ความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบินด้านคุณลักษณะ มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการมากที่สุด ตามด้วย ด้านพฤติกรรม และ ทักษะต่อการพัฒนางานบริการของพนักงานให้บริการบนเครื่องบินด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพงานบริการมากที่สุด ตามด้วย ด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากบทสรุปและอภิปรายผลข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่สำคัญดังต่อไปนี้

ด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการอบรม และ การพัฒนาข้าราชการในสังกัด โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ข้าราชการภายในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับการ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความต้องการที่จะพัฒนา ตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ ข้าราชการในสังกัด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ โดยเฉพาะการ ส่งเสริม และการให้โอกาสข้าราชการที่ปฏิบัติงานในทุก ๆ ระดับ ในการนำทักษะ ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสในการมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาอย่างอิสระภายใต้กรอบ แนวคิดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว มาใช้ในการวางแผน ปรับปรุง กระบวนการ ในการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัย ตลอดจนให้ความสำคัญกับการดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการเล็งเห็นโอกาส และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาและประเมินค่าจากผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบยกย่องชมเชย เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิดโอกาสในการแสดงออกทางความคิดเห็นในการคิดค้นวิธี และกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และควรมีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการเน้นย้ำ และย้ำเตือนข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้เห็นถึงคุณค่าของงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ว่างานต่าง ๆ เหล่านั้น มีความสำคัญอย่างไร สามารถตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานกำหนดได้อย่างไร เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความสำคัญในหน้าที่ของตน ก็จะเกิดแรงกระตุ้นให้เห็นคุณค่าในตนเอง อันเป็นผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

นอกจากนี้ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และผลักดันให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่างแท้จริง โดยการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการทุกคนสามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่าย ผ่านระบบ e - Learning เพื่อให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยในส่วนของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงประเด็นในการวิจัยมากยิ่งขึ้น

2) การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรนำรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ ไปทำการศึกษาวิจัยกับหน่วยงานอื่นที่มีโครงสร้างหน่วยและลักษณะงานที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้ในการกำหนดการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. (2564). *บริการกำลังพล ทอ.* สืบค้นจาก <https://daoc.rtaf.mi.th/>
- กองทัพอากาศ. (2564). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) และนโยบายเฉพาะ*
ผู้บัญชาการทหารอากาศ. สืบค้นจาก <https://www.rtaf.mi.th/th/Pages/default.aspx>
- กันยรัตน์ จันสว่าง, และสุภาวดี พรหมบุตร. (2562). *ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์*
ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*
สุราษฎร์ธานี, 6(2), สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msj/article/view/231789>
- กิตติกร สวดศรี. (2562). *รายงานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน*
ตำบลสวายจิก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้นจาก <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/5712>
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตเนชั่น*
แนลจ่ากั๊ด (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ลพบุรี.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). *อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และ*
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
(Unpublished Master's thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*
(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จิตติมา อัครธิตพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*
พระนครศรีอยุธยา : สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- จินต์ จามิกรณ์. (2559). *วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจ*
ตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภอรัษฎาประเทศ จังหวัดสระแก้ว (Unpublished Master's
thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม*
หลักพุทธวิถี. วารสารมหาจุฬาวชิชาการ – การพัฒนาสังคม, 2(3), 49-60. สืบค้นจาก
<http://ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/view/2294>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ชนิศา หาญสมบุญ, และกรเอก กาญจนาโกกิน. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วารสารศิลปการ จัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 46-58. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/download/236946/163867/>
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). ความสำคัญและหลักของการพัฒนาตนเอง. สืบค้นจาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1316&read=true&count=true&fbclid=IwAR3A9EggoKGUGrGKywoJlqy8hO57Xa8D8G3Dwea42tPTSyfE-lhzEiP2o8I
- โชคชัย สุเวชวัฒน์กุล, และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ (Unpublished Master's thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ญาสินี เกิดผลเสริฐ. (2562). การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัว. วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(2), 166-175. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/66726>
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทนง พิทยะ. (2561). ทุนมนุษย์: ชุมพลังและศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทย. วารสารธุรกิจ นิต้า, 5-23. สืบค้นจาก <http://mba.nida.ac.th/en/books/read/74ad0ba0-09a5-11e9-8a99-1d1c4c6eac8>
- ธงชัย สันติวงษ์, และสมชาย หิรัญกิตติ. (2548). กระบวนการจัดการทุนมนุษย์. สืบค้นจาก http://www.elfhs.ssru.ac.th/pokkrong_ma/pluginfile.php/50/block_html/

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนภ อาสนทอง. (2553). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการ
กรณีศึกษาพนักงานให้บริการบนเครื่องบิน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ธวัชชัย แสงจันทร์, และณัฐวัฒน์ ลิมป์ สุรพงษ์. (2557). ความสามารถของทุนมนุษย์และผลการ
ดำเนินงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
นครพนม (Master's thesis). สืบค้นจาก สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- ธีรเดช สอนทองทิพร. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อ การปฏิบัติงานของ
อาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นัยนัน บุญมี. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก จำกัด
สาขาเซ็นทรัลเวสต์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นิลาวัลย์ สว่างรัตน์. (2561). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ
พนักงานอุตสาหกรรม การบินและ โลจิสติกส์ในประเทศไทย เพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรม
สร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย*
สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2), 2136-2152. สืบค้นจาก
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/144169>
- นุชสรานาถทอง. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (Unpublished Master's
thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข, ณัฐวุฒิ ธนเสน, และพิพัฒน์โกวิทกนิต. (2560). การพัฒนาทุนมนุษย์และการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ
โลจิสติกส์ และซัพพลายเชน เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน. ใน *การประชุม
วิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2560* (น.946-957). สืบค้นจาก
<https://rsucon.rsu.ac.th/files/proceedings/nation2017/G4-33.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประชา คันเสนีย์. (2552, 22 กรกฎาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) [Web log message]. สืบค้นจาก <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0>
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. *วารสารนักบริหาร*, 12(1). สืบค้นจาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_12
- ประภาพร โสภารักษ์. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดน. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/narubadininterschool/phl-ngan/bthbath-khxng-phu-briharsthan-suksa-yud-ri-phrhm-daen>
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พรพรรณ พุฒินาชนลิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2558). ทุนปัญญาและทุนมนุษย์. สืบค้นจาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title>
- พิชามญช์ ปฐมศิริกุล. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดซื้อในบริษัท กลุ่มวิสาหกิจการผลิตอาหารและอาหารสำเร็จรูป (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100. สืบค้นจาก <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/download/1065/205/>
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). การจัดการทุนมนุษย์ของธุรกิจให้บริการ โลจิสติกส์ การขนส่งเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในประเทศไทย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภูวนาด วิสุทธากร. (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 1012-1031. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/34742/30139/>
- มาลินี ตั้งกิจกุลโสภิตา และคณะ. (2560). *การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ฤทธิพล ไชยบุรี. (2562). พัฒนาการมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 8(1), 221-236. สืบค้นจาก <http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/lampang/article/view/5773/3536>
- วนิดา สุวรรณนิพนธ์. (2560). *ศักยภาพทุนมนุษย์ และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วรรณวิไล ยกช่อง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วรรณวิสา เข้มเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล. (2559). แบบจำลองสมการ โครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความ
ได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัด
สงขลา. *วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 79 – 99. สืบค้น
จาก http://www.mbs.mut.ac.th/journal/files/2559_2/%8C_p_79-99.pdf
- วิรัช นิภาวรรณ. (2552). *Media Learning of Public Administration : ทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์*.
สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_45.html
- สมยศ แยมเทียน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท
เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สร้อยสิน แก้วหนู. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารงานบุคคล และปัจจัยที่มี
ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2564). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. สืบค้นจาก
<https://dictionary.orst.go.th/>
- สิทธิชัย ศรีเจริญประมง. (2556). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนา
คุณภาพการบริการของสายการบินในประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรัตน์ สดงาม. (2558). *BUS 7301 : สรุปบทที่ 8 ความต้องการและแรงจูงใจของผู้บริโภค*. สืบค้น
จาก <http://surat-mlw6.blogspot.com/2015/01/bus-7301-motivation.html>
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขต
บางเขน กรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- อภิลักษณ์ ธรรมวิมุติ. (2560). *ทุนมนุษย์เชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ชุมชน. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 1572-1589. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/89314>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรอุรินทร์ จูมนา, และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2561). การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 13(5), 101-111. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/download/135921/101505/>
- อากม บุญเกิด. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- เอกชัย บุญอาจ. (2555, 24 มิถุนายน). ความหมายของการพัฒนาตนเอง [Web log message]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/364938>
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/download/190409/134262/>
- Clifford, N.B., & Obaro, R.C. (2017). Human Capital Development on Employee Performance (A Case Study of Ignatius Ajuru University of Education and University of Port-Harcourt Choba, River State). In *Proceedings of the Second American Academic Research Conference on Global Business Economics Finance and Social Sciences (AAR17 New York Conference)* (pp.1-10). Retrieved from https://globalbizresearch.org/New_York_Conferences_2017_April1/docs/doc/3.%20Management/N752.pdf
- Daniel, C.O. (2019). The Effects of Human Capital Development on Organizational Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/331107377_Oanizational_Performance
- Jamal, W. (2011). Impact of Human Capital Management on Organizational Performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* (34), 55-69. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/227825521_Impact_of_Human_Capital_Management_on_Organizational_Performance

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Onwumelu, O. P., & Dialoke, I. (2018). Impact of Human Capital Development on Employee Performance: A Study of Selected Oil Service Firms in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(3), 56-69. Retrieved from <https://iiardpub.org/get/IJSSMR/VOL.%204%20NO.%203%202018/IMPACT%20OF%20HUMAN.pdf>
- UDU, G.O.C., & Ewans, C. (2016). Human Capital Development and Employee Job Performance : A Study of Double Diamond Plastic Manufacturing Firm. Aba, Abia State, Nigeria. *Journal of Research in Business Management*, 4(6), 41-50. Retrieved from <http://www.impactjournals.us/>



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พิมพ์ใจ บุญนิล
วัน เดือน ปีเกิด	29 มกราคม 2540
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยบูรพา ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศศาสตร์, 2562 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	5 / 10 ซอยพหลโยธิน 54 / 1 ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขต สายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

