

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร  
สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ  
Development of Human Capital Enhancing the Operational Efficiency of Military  
Officials under the Directorate of Air Operations Control

พิมใจ บุญนิล<sup>1</sup> และ เฉลิมพร เย็นเยือก<sup>2</sup>

Pimjai Boonnil<sup>1</sup> and Chalernporn Yenyuak<sup>2</sup>

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต<sup>1,2</sup>

Faculty of Business Administration, Rangsit University, Thailand<sup>1,2</sup>

Email : pimjaiboonnil1997@gmail.com<sup>1</sup>

Received: July 17, 2021

Revised: August 30, 2021

Accepted: August 31, 2021

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหารอากาศ สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่ปฏิบัติงานที่ที่ตั้งดอนเมือง จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ด้านชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทุนทางอารมณ์ รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนปัญญา ตามลำดับ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาโดยมีการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทุนมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

## Abstract

This research aims to study: 1) personal factors affecting the Operational Efficiency of Military Officials under the Directorate of Air Operations Control 2) human capital development factors affecting the Operational Efficiency of Military Officials under the Directorate of Air Operations Control. This survey researches. The sample group was 300 Military Officials under the Directorate of Air Operations Control who worked at Don Mueang by stratified sampling. The instrument used in the data collection was questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation.

The results showed that: 1) personal factors affecting the Operational Efficiency of Military Officials under the Directorate of Air Operations Control in terms of rank, income and education levels were different affected the performance of the operations. 2) human capital development factors affecting the Operational Efficiency of Military Officials under the Directorate of Air Operations Control was at high level, when considering in each aspect, the aspect that gained the highest mean score was the aspect that gained the highest mean score was emotional capital, followed by social capital and intellectual capital, respectively. Therefore, management should focus on the development model with directions and Guidelines for the Development in order to ensure that the operation is effective further.

**Keywords:** Human Capital Development, Operational Efficiency, Military Officials.

## บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือประสบการณ์ที่สั่งสมอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ 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 และพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศในทุกๆระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และ

ความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนด้านกำลังพลของผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.2564 ที่มุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลทุกระดับ โดยผ่านการจัดการความรู้และโครงการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถลดกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ในขณะเดียวกันได้มีการปลูกฝังค่านิยมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อันมีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศ ตระหนักถึงเป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกันและมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งนี้กำลังพลทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนากองทัพอากาศให้มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการพัฒนา กำลังกองทัพอากาศทั้ง 3 มิติ อันได้แก่ มิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศต่อไป จากความหลากหลายของสายวิชาการและลักษณะงานที่แตกต่างกันของกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศนั้น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เมื่อข้าราชการเหล่านั้นปฏิบัติงานผ่านไประยะเวลาหนึ่ง จะทำให้เกิดการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ขึ้นในแต่ละบุคคล ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ที่มีความหลากหลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าว กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศได้ดำเนินการด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) (กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, ม.ป.ป) เพื่อมุ่งหวังให้เป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในสังกัด แต่ผลของการดำเนินการดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามความต้องการ และเป้าหมายที่หน่วยงานได้วางไว้ รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มีการพัฒนาที่ก้าวล้ำทันสมัย ประกอบกับสภาพแวดล้อมของโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมถึงบุคลากรมีความแตกต่างกันของเจนเรชั่นอาจส่งผลให้การพัฒนาบุคลากร ยังไม่สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์กองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์กองทัพอากาศได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ได้มีแนวคิดทางทฤษฎีดังนี้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์

กันยารัตน์ จันสว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร (2562, น.216) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความเปรียบเหนือคู่แข่ง ดังนั้น แนวคิดทุนมนุษย์จึงมองว่าคนเป็นทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดขององค์กร โดยเป็นทรัพย์สินที่มีความแตกต่างจากทรัพย์สินอื่น ดังนี้

1) ทุนมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (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 จึงอาจกล่าวได้ว่าทุกคนมีคุณค่าและเป็นทรัพย์สิน แต่เป็นทรัพย์สินที่จับต้องหรือวัดได้ยาก

2) ทุนมนุษย์ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น โดยปกติแล้วทรัพย์สินต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นั้นมักมีการคิดค่าเสื่อมราคาทุกปีเนื่องจากทรัพย์สินดังกล่าวจะเริ่มเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาที่ผ่านมา แต่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีการเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น อีกทั้งจะมีมูลค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านมา ยิ่งนานวันก็จะพบว่าคนจะมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่คนเหล่านี้ก็จะกำลังสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ ประจำองค์กรในที่สุด

3) ทุนมนุษย์สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่น ๆ นั้น จะสามารถใช้งานได้ตามกำลังความสามารถ หรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในขณะที่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่องค์กรสามารถพัฒนาคนให้มีมูลค่าเพิ่มได้เสมอ ทุนมนุษย์ มีคุณสมบัติหนึ่งที่ไม่เหมือนกับสินทรัพย์ทั่วไป คือ ทุนมนุษย์ไม่มีค่าเสื่อม แต่นับวันจะเพิ่มคุณค่าขึ้นเรื่อย ๆ ตามประสบการณ์ที่สั่งสมและการพัฒนาอบรมที่ได้รับ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

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 ด้วยการศึกษาหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบเกิดเป็นความรอบรู้ในการทำงาน 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

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

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

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ทำศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง ในจังหวัดเชียงราย ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things

Right)” ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ

1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) ซึ่งประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

2) แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การกระทำในรูประบบซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้อยู่นิ่งกับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารอากาศ สังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งดอนเมือง ประจำปี 2563 โดยแบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรจำนวน 358 คน นายทหารประทวนจำนวน 806 คน รวมทั้งหมด 1,164 คน แล้วทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนชุดของแบบสอบถามในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 12 กลุ่ม โดยนำจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มมาทำการสุ่ม ด้วยการให้หลักการแบ่งสัดส่วนตามการเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ แล้วทำการแจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้พบเจอ ณ หน่วยงานนั้น ๆ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนข้อคำถาม คือ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ 4) ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง และเพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ด้วยการตรวจสอบข้อมูลด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์คอนบราคของอัลฟา โดยได้ค่าเกินกว่าร้อยละ 80 ซึ่งแสดงถึงความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 300 ชุด เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ด้วยตัวผู้วิจัยเอง ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน 2564 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติดังต่อไปนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

**ตารางที่ 1** 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 1 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 2** 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 2 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 3** 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 3 พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.50, S.D.= 0.527) และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean = 3.96, S.D.= 0.621)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ จากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีระดับชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ. คิดเป็นร้อยละ 39.0 ทำงานสังกัดศูนย์ป้องกันทางอากาศ คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีรายได้ไม่รวมเงินเพิ่มทั้งสิ้น 12,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีอายุงานในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3

2. ผลปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

**ตารางที่ 4** 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 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) ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยสุดคือ ด้านทุนปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.686)

### อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ด้านรายได้ และ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Maslow (1943 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ภักดิ์อักษร และปทุมมาลัย พัฒโร, 2562) ที่เสนอว่า ความต้องการของบุคคลจัดแบ่งได้เป็นระดับเรียง จากจากต่ำไปหาสูง 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Love and belonging) 4) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญใน สังคม (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) พัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ด้านรายได้ และด้านระดับการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงในการกระตุ้นให้มนุษย์มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก งานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก ภาณุจนาโกคิน (2563) ที่ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 จากผลการศึกษาที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เนื่องจาก เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการกระตุ้นและพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการ เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจที่หน่วยงานมอบหมาย สามารถตอบสนองกลยุทธ์ และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาเป็นด้านทุนทางสังคม และทุนปัญญา ตามลำดับ เนื่องจาก ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการบริหารจัดการอารมณ์ของข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันถือเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งรูปแบบโครงสร้างหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นยศที่ชัดเจน จึงต้องอาศัยความสามารถในการควบคุมสติ และอารมณ์ ความมีเหตุมีผล ส่วนผู้บังคับบัญชาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ

สามารถปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทุนทางสังคม ที่เน้นความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคม ที่ทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และการเรียนรู้คุณค่าร่วมกัน ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้ ส่วนทุนปัญญา เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้และการทำงาน รวมถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่ตนมี มาใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตน เนื่องจากลักษณะงานภายในกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นงานสายเทคนิคที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ของข้าราชการเป็นสำคัญ จากปัจจัยความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน จึงเป็นเหตุให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้วทุนปัญญา ด้วทุนทางสังคม และด้วทุนทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้ว

ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ จรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ที่เสนอว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการจัดการที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทั้งด้วองค์ความรู้ ทักษะคิด วิเคราะห์ธรรมในการทำงาน แรงจูงใจ การเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ โดยมีสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย รวมถึงการรักษาบุคลากร และการจัดการบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถในขององค์กร เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ มีคุณธรรม เหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และเป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของ ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2555) ที่เสนอว่า องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในองค์กร จึงจะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้และได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญคือ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร 2) การเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร 3) การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น 4) การธำรงรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และ 5) การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบจำลองสมการโครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ประกอบไปด้วย คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นวัตกรรม และการตอบสนองลูกค้า

### ข้อเสนอแนะ

ประเด็นการพัฒนาทุนมนุษย์ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการในสังกัดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้วทุนปัญญา ด้วทุนทางสังคม และด้วทุนทางอารมณ์ โดยเฉพาะการส่งเสริม และการให้โอกาสข้าราชการที่ปฏิบัติงานในทุก ๆ ระดับ ในการนำทักษะ ความรู้ความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถของแต่ละบุคคล

ออกมาอย่างอิสระภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว มาใช้ในการวางแผน ปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ตลอดจนให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ได้บังคับบัญชา และการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และผลักดันให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่างแท้จริง โดยการเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการทุกคนสามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่าย ผ่านระบบ e - Learning เพื่อให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด* (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กันยารัตน์ จันสว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร. (2562). *ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 6(2), 209-222.
- กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. (ม.ป.ป.). *ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management)*. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564 จาก <http://daoc.km.rtaf.mi.th/Home/Page/26>
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก* (Unpublished Master's thesis). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โชคชัย สุเวชวัฒน์กุล และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). *ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤตเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์*. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนิศา หาญสมบูรณ์ และกรเอก กาญจนโกภิน. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. *วารสารศิลปการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 46-58.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน*. *วารสารนักบริหาร* 12(1), 103-108.
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.

- ภาณุวัฒน์ ภัคดีอักษร และปทุมมาลัย พัฒโร. (2562). ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์และแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวนานาชาติที่มีต่ออาหารในฐานะสิ่งดึงดูดใจการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิทยาศาสตร์ศึกษา*, 9(11), 1-28.
- ฤทธิพล ไชยบุรี. (2562). พัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 8(1), 221-236.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล. (2559). แบบจำลองสมการโครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา. *วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 79-99.