



ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ Factors Affecting the Development of ‘the King’s Bodyguards’ as Human Resources At Aviation Company of the 1st Division

ชัยกฤต ชรารัตน์¹ และ ปภัสสร ผลเพิ่ม²

Chaiyakit Chararat¹ and Pabhassorn Pholperm²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการบิน วิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม

² ค.ศ.ม. (คหกรรมศาสตร์) รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 2) เสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูล จากประชากร คือ บุคลากรกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 56 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก พบว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงานสามารถปฏิบัติได้ทั้งหมด ด้านค่านิยมองค์กร พบว่าปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นความถูกต้อง เทียบธรรมตามหลักกฎหมาย ดำรงชีวิตด้วยความพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าต้องการที่จะพัฒนาตนเองเสมอ หน่วยงานมีการให้ความดีความชอบที่เหมาะสม ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถปรับตัวเองเข้ากับ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ด้านความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการดำรงชีวิต และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม กับขีดความสามารถ ด้านการแข่งขันระดับประเทศ หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในการจัดบุคคลเข้ารับการแข่งขัน และพร้อมอำนวยความสะดวกในการร่วมการแข่งขัน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง พบว่า นโยบายกองทัพสามารถปฏิบัติได้ มีการอบรม ศึกษาต่อตามแนวทางการราชการมีความเหมาะสม 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การให้กำลังพลศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้เข้าใจ และมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้งาน

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์ / โครงสร้างองค์กร / นโยบาย / กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์

ABSTRACT

The purposes of this study were : 1) to investigate factors which affected the development of human resources, and 2) to suggest a way to the development of human resources – the King’s bodyguards at Aviation Company of the 1st Division. The instrument used in data collection was a questionnaire. Data were collected from the population of 56 personnel who were the King’s bodyguards at Aviation Company of the 1st Division. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows. The internal factors which affected the human resources development in the aspect of organizational structure and missions were found that the practice of the work unit was in compliance with the prescribed principal missions. In the aspect of rules and regulations, it was found that all of which were practicable. In the aspect of organizational values, it was found that the personnel did their duty by adhering to righteousness based on laws, and led their life with sufficiency economy practice. In the aspect of human



resources management, it was found that the personnel were enthusiastic about personal development and that they received an appropriate reward for their merit. As for the external factors, it was found in the aspect of social change that the personnel could adjust themselves to the changing social condition. In the aspects of advancement and of information technology, it was found that the personnel benefited their life sustaining in using technology which was appropriate to their capacity. In the aspect of national competition, the work unit prepared the personnel to get involved in competition and was ready to facilitate the participation in competition. In the aspect of support from their superior, it was found that the army policy was practicable. Training and studying further in an official way was suitably available. 2) The guidelines for the development of human resources consisted of giving the rules and regulations of practice to the force for study in order to understand them thoroughly and also consisted of providing technology which had efficiency enough to use.

Keywords : Human Resources / Organizational Structure / Policy / The King's Bodyguards at Aviation Company of the 1st Division

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของโลกมีพลวัตสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กรี ริชชชชช และกมล อุดลพันธ์. 2556)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การต่อยอดความรู้นี้ได้ถูกพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางและหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน คณิงนิจ กองผาพ. 2543 ; อ้างอิงมาจาก Warner and De Simone. 2006) กล่าวถึงความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดระบบ วางแผน และออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีโอกาสเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานทั้งที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รวมทั้งทักษะที่องค์กรต้องการให้สมาชิกขององค์กรมีในอนาคต โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นตั้งแต่การรับสมัครเข้ามาในองค์กร การวางแผนพัฒนาสมาชิกอย่างต่อเนื่องผ่านงานที่สมาชิกรับผิดชอบ มีการวางแผนพัฒนาครอบครัวของสมาชิกขององค์กรทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงผู้บริหารระดับสูง (สำนักงาน ก.พ. 2556)

กองทัพให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นทรัพย์สินของกองทัพ (Human Capital) จึงได้กำหนดแผนพัฒนากำลังพลของ ทบ. ด้วยการศึกษาปี 2555 – 2559 ซึ่ง

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะกำลังพล กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู – อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริการทางการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และกลยุทธ์การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้กำหนดนโยบายให้ปี 2555-2559 เป็น “ปีแห่งการพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้กำลังพลมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้รอบในสภาวะแวดล้อม และสามารถบูรณาการกับทุกภาคส่วนได้ โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อจุดมุ่งหมายหลักในการนำกำลังพลของกองทัพบกก้าวไปสู่ความเป็นทหารมืออาชีพ

บทบาทของทหารได้เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันทหารจะมีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชน การเข้าถึงมวลชนทำให้จะต้องเข้าใจและเรียนรู้ในด้านมนุษย์สัมพันธ์ไปพร้อมๆ กับทักษะในการรบบมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เข้าช่วยเหลือประชาชนอย่างรวดเร็ว และสิ่งที่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอในการปฏิบัติงานก็คือ การรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติการอย่างกว้างขวาง ในการปฏิบัติการทางทหารด้านต่าง ๆ หลายรูปแบบ เช่น การสงครามด้านบัญชาการและควบคุม และการปฏิบัติการข่าวสาร ได้รับผลกระทบต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยอื่นๆ ได้แก่ มาตรการรักษาความปลอดภัยการติดต่อสื่อสาร มาตรการต่อต้านข่าวกรอง มาตรการรักษาความปลอดภัยข้อมูล ข่าวสาร การรักษาความปลอดภัยการรับ-ส่งสัญญาณ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทหารต้องทำความเข้าใจ และสามารถนำทฤษฎีการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในภาวะปกติและภาวะสงคราม

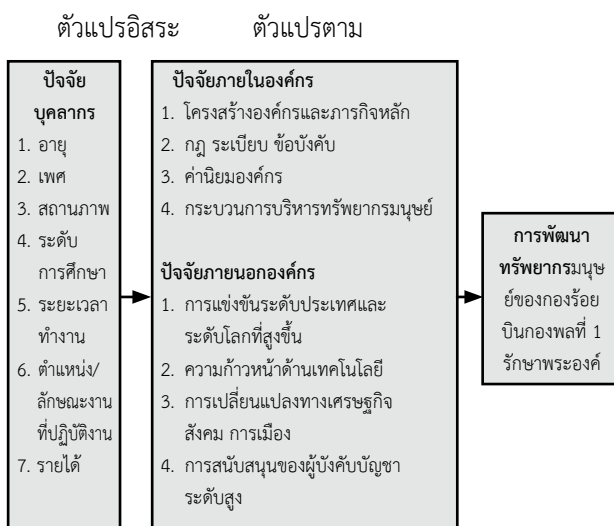
เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ สอดคล้องแผนพัฒนากำลังพลของกองทัพบก (กรมกำลังพลทหารบก. 2556) ด้วยการศึกา ปี พ.ศ. 2555-2559 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาบุคลากรของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ให้เป็นพลังสำคัญในการนำพากองทัพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (สิรินาตย์ ฤกษ์ภูธาร. 2552 ; อ้างอิงมาจาก Alderfer. 1969) และ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก (พจนา วรณเสวี. 2546) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาาระดับสูง หมายถึง การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาาระดับสูง เช่น การส่งผู้ใต้บังคับบัญชาอบรมศึกษาต่อ ตามนโยบายของกองทัพ และการมีงบประมาณสนับสนุน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 5 นาย นายทหารชั้นประทวน จำนวน 51 นาย รวม 56 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.92 และผู้วิจัยยังศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรีक्षा พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้และการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม
2. ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ค่านิยมขององค์กร กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย การแข่งขันระดับประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาาระดับสูง
3. ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหาร กำลังพลในสังกัด กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 56 ชุด ตามจำนวนประชากร และทำการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน เพื่อทำการแจกแบบสอบถามในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2556
2. แจกแบบสอบถามกับบุคลากร ในเดือนมีนาคม 2556 ตามจำนวนประชากร พร้อมทั้งอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามกับบุคลากรที่ได้รับแจกแบบสอบถามและนัดหมายเพื่อเก็บแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณสถิติต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ สรุปข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา โดยใช้ข้อมูลต่างๆ ของข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 26-34 ปี จำนวน 17 คน สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 25 นาย เป็นตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน จำนวน 51 นาย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 19 นาย และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-14 ปี จำนวน 17 นาย โดยมีรายละเอียดคิดเป็นร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กองร้อยบินกองพลที่ 1 รักษาพระองค์

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด n = 56	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อายุ		
18 - 25 ปี	6	10.7
26 - 34 ปี	17	30.4
35 - 42 ปี	9	16.1
43 - 50 ปี	14	25.0
51 ปีขึ้นไป	10	17.9
เพศ		
ชาย	56	100.0
สถานภาพ		
โสด	11	19.6
สมรส	43	76.8
หม้าย/หย่าร้าง	2	3.6

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์	จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด n = 56	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	7.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	29	51.8
อนุปริญญา/ปวส.	3	5.4
ปริญญาตรี	20	35.7
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	4	7.1
7 - 14 ปี	17	30.4
15 - 22 ปี	14	25.0
23 - 27 ปี	9	16.1
28 - 35 ปี	12	21.4
ประเภทตำแหน่ง		
นายทหารสัญญาบัตร	5	8.9
นายทหารชั้นประทวน	51	91.1
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	3.6
10,000 - 15,000 บาท	14	25.0
15,001 - 20,000 บาท	11	19.6
20,001 - 25,000 บาท	19	33.9
25,001 - 30,000 บาท	6	10.7
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	4	7.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร

2.1 ปัจจัยภายในองค์กรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก รองลงมา คือ ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานตามลำดับ ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	μ	σ	ความหมาย
ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก	3.85	0.49	มาก
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	3.79	0.42	มาก
ด้านค่านิยมขององค์กร	3.84	0.45	มาก
ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน	3.70	0.39	มาก
เฉลี่ย	3.80	0.34	มาก

2.2 ปัจจัยภายนอกองค์กรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการแข่งขันระดับประเทศ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กร มีส่วนใหญ่อยู่อันดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บัญชีระดับสูงเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการแข่งขันระดับประเทศ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กร	μ	σ	ความหมาย
ด้านการแข่งขันระดับประเทศ	3.47	0.56	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.26	0.59	ปานกลาง
ด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง	3.67	0.54	มาก
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง	3.67	0.42	มาก
เฉลี่ย	3.52	0.43	มาก

3. ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ประกอบด้วย ควรมีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในหน่วยงาน และมีการพัฒนาสารสนเทศ มีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการใช้งาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการทำงาน มีการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและคุ้มค่า ควรแบ่งมอบงานและผู้รับผิดชอบงานให้เป็นธรรมชาติ ควรพัฒนาบุคลากรให้มี

ประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่บุคคลนั้นจะพัฒนาได้ ควรมีการพัฒนาสารสนเทศ สับเปลี่ยนกำลังพลตามตำแหน่งงานอยู่เสมอเพื่อพัฒนาคนและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ควรหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและให้กำลังพลศึกษาอบรมกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้เข้าใจโดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีใหม่ที่บทบาทมากขึ้นในการทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน และเพิ่มทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร มีประเด็นสำคัญ คือ

1.1 ปัจจัยภายในองค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับมากซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของพจนนา วรรณเสวี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่าข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมทุกด้าน ระดับมาก มีประเด็นสำคัญ คือ

1.1.1 ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก อยู่ในระดับมาก เพราะการปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับภารกิจหลักกำหนดไว้ ความเหมาะสมของระยะเวลาการปฏิบัติงาน (จำนวนชั่วโมง/จำนวนวัน) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ มาสมบูรณ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการกองทัพบก พบว่า การสร้างความรู้สึกรู้สึกหรือแสดงให้บุคลากรตระหนักถึงงานที่ปฏิบัติว่ามีความสำคัญต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบว่ามีความสำคัญมากน้อยเท่าใดต่อองค์กร การให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้บุคลากรรวมทั้งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในการทำงานโดยการยกย่องชมเชย ตลอดจนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร โดยให้รับทราบว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร



1.1.2 ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อยู่ในระดับมาก เพราะกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งหมด มีความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยอย่างถ่องแท้ ซึ่งผลการวิจัยใน ครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของณพฤษก์ มั่นชะจิตร (2541) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังทางอากาศ ในยุทธศาสตร์ชาติ ได้ศึกษาข้อมูลโดยวิเคราะห์แนวความคิดของผู้บังคับบัญชาและ นโยบายของกองทัพอากาศ ทั้งในอดีต และปัจจุบัน พบว่า กองทัพอากาศ ยังมีนโยบายในเรื่องการพัฒนาคนไม่ชัดเจน แต่มี แนวความคิดที่จะพัฒนาบุคลากรหรือ กำลังพล โดยคำนึงถึง อากาศยานและอาวุธยุทโธปกรณ์ ที่มีการใช้งานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งใช้เทคโนโลยีสูงและมีราคาแพงให้คุ้มค่าสูงสุด ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมี จริยธรรมที่ดี จึงมุ่งพัฒนากำลังพลทุกสาขา ให้มีคุณภาพสูง

1.1.3 ด้านค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก เพราะปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมตามหลัก กฎหมาย ดำรงชีวิตด้วยความพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ ซึ่ง ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ มาสมบุญ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ข้อมูลจาก ข้าราชการกองทัพบก พบว่า องค์กรจะต้องหาวิธีที่จะทำให้ บุคลากรเหล่านี้อยู่กับองค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ สิ่งสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ส่งเสริมชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ทั้งในด้านการ ประชาสัมพันธ์ หรือการออกไปช่วยเหลือสังคม ตลอดจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้นโยบายหรือระเบียบต่าง ๆ เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติและเป็นหลักประกันความมั่นคง ในการทำงานของบุคลากร

1.1.4 ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน องค์กร ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เพราะต้องการที่จะพัฒนาตนเองเสมอ มีการให้ ความดีความชอบที่เหมาะสมเปิดโอกาส ให้ท่านได้รับการอบรม พัฒนาตนเองความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรัตน์ ทับทิมทอง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ซึ่งปฏิบัติงาน ในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จของการฝึกอบรม

และพัฒนาอื่นๆ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงต่อไป และดูการต่อ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ โดยเข้าใจว่า วิธีการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ เหมาะสม และดีที่สุดกับความจำเป็นของบริษัทฯ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทนั้น เป็นองค์กรที่ให้ ความสำคัญ ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด

1.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร พบว่า มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัย ในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของพจนา วรณเสวี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากโดยวิเคราะห์ข้อมูล จากบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่าข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมทุกด้าน ระดับมาก มีประเด็นสำคัญ คือ

1.2.1 ด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก องค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อยู่ในระดับมาก เพราะสามารถปรับตัวเองเข้ากับสภาพสังคมที่ เปลี่ยนไปได้ การเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของพจนา วรณเสวี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก โดยวิเคราะห์ ข้อมูลจากบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตาก พบว่าข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมทุกด้าน ระดับมาก ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ทุกปี ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่ทันสมัย และสามารถนำผลการศึกษา ไปจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ได้ตรงตามความต้องการ ของข้าราชการ และตรงตามนโยบายของหน่วยงาน ให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ซึ่งจะ ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาพรวม ได้รับความ พัฒนาพร้อมๆ กันอย่างทั่วถึง

1.2.2 ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก องค์กร ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ใน ระดับปานกลาง เพราะเทคโนโลยีมีผลกับการดำเนินชีวิต ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับขีดความสามารถ ซึ่งผลการวิจัย ในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพัฒน์ สุขเจริญ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารอากาศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของ



ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.2.3 ด้านการแข่งขันระดับประเทศ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์การ ด้านการแข่งขันระดับประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

เพราะหน่วยมีการเตรียมความพร้อมในจัดบุคลากรเข้าร่วมแข่งขัน หน่วยมีความพร้อมในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมการแข่งขัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพัฒน์ สุขเจริญ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.2.4 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูง พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์การ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูง อยู่ในระดับมาก เพราะนโยบายของกองทัพสามารถปฏิบัติได้ การอบรม ศึกษาต่อตามแนวทางราชการมีความเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของพจนา วรรณเสวี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมทุกด้าน ระดับมาก ข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง สอดคล้องทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่บุคคลมีความต้องการสำเร็จในชีวิต และทฤษฎีการจูงใจของ (Alderfer) ที่บุคคลมีความต้องการความเจริญก้าวหน้า

2. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบินกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ประกอบด้วยควรมีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในหน่วยงาน และมีการพัฒนา สารสนเทศ มีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการทำงาน มีการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและคุ้มค่า ควรแบ่งมอบงานและผู้รับผิดชอบต่องานให้เป็นธรรม ควรพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่บุคคลนั้นจะพัฒนาได้ สับเปลี่ยนกำลังพลตามตำแหน่งงานอยู่เสมอเพื่อพัฒนาคนและหน่วยงานให้ มีประสิทธิภาพควร

หมุนเวียนเจ้าหน้าที่อบรมและ ให้กำลังพลศึกษาถูกระเบียบข้อบังคับให้เข้าใจในการปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ มีบทบาทมากๆ ในการทำงานต่อหน่วยงาน พัฒนาตัวบุคคลและเพิ่มทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรัตน์ ทับทิมทอง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทวิฑูการบินแห่งประเทศไทย ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและภายนอกบริษัทฯ โดยผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการประเมินผล ในระดับปานกลาง และกระทำเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนาอื่นๆ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงต่อไป และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ โดยเข้าใจว่า วิธีการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่เหมาะสม และดีที่สุดกับความจำเป็นของบริษัทฯ ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ นั้น เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญ ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด โดยมี ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อการเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ มากที่สุด โดยเชื่อว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญการติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม และเสนอว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเป็นหน่วยงานที่ทำการติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยภายในองค์กร

1. ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก สถานที่ปฏิบัติงานควรมีความเป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย มีการแบ่งสถานที่เป็นส่วนๆ ตามตำแหน่ง ให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ง่ายและสะดวก ผู้มาติดต่อราชการมีความรู้สึกประทับใจ

2. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีอยู่อย่างเร่งด่วน และดำเนินการอบรมเพิ่มเติม ทำความความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

3. ด้านค่านิยมองค์กร ควรมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงาน โดยต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง



4. ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ควรให้มีการฝึก ศึกษา อบรม อย่างต่อเนื่อง ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความรู้ ความก้าวหน้าของวิชาการ เทคโนโลยี ยังมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด เช่นเดียวกัน

ปัจจัยภายนอกองค์กร

1. ด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ควรส่งเสริมและสนับสนุน รายได้เสริมให้กับครอบครัวของพนักงาน เพื่อหา รายได้เสริม ลดรายจ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยรายได้เสริมที่ต้องไม่มีผลกระทบต่องานในหน้าที่หลัก

2. ด้านความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเพิ่มระบบอินเทอร์เน็ตที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยจัดหาคอมพิวเตอร์เพิ่มเติมจากที่มีอยู่ พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่อบรมการใช้งานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการแข่งขันระดับประเทศ ควรส่งเสริมให้มีการแข่งขันภายในบ่อยครั้ง อย่างต่ำเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรมีการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้ต่อเนื่อง ต่อยอดความรู้เดิม ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ในความรู้เดิมและความรู้ใหม่ ยังเป็นการเตรียมความพร้อมแข่งขันระดับประเทศ

4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ควรสนับสนุนในเรื่องงบประมาณให้เพียงพอ ให้ความเจริญก้าวหน้า อำนวยความสะดวกในเรื่องที่บุคลากรต้องการพัฒนาตนเอง เช่น การลาเรียน ศึกษา อบรม ทั้งในและนอกเวลา ราชการ หลังสำเร็จการเรียน ศึกษา มอบหมายงานหรือภารกิจ ให้ตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษาสำเร็จ และให้รางวัลตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กวี รักษาชน และกมล อุดลพันธ์. (2556). *การบริหารการพัฒนา*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก ; <http://www.slideshare.net/ewsarana/1-4582537> [กรกฎาคม, 2556].

Rakchon, Kawee. & Adulphan, Kamon. (2013). *Development Administration*. [online], Available ; <http://www.slideshare.net/ewsarana/1-4582537>. [July, 2013].

กรมกำลังพลทหารบก. (2556). *แผนพัฒนากำลังพลด้วยการศึกษาปี 55-59*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก ; [www.http://dop.rta.mi.th/index.php](http://dop.rta.mi.th/index.php). [มิถุนายน, 2556].

Army Human Resources Division. (2013). *The Plan for Development of Human Resources with Education, Year (2012-2016)*. [online], Available ; [www.http://dop.rta.mi.th/index.php](http://dop.rta.mi.th/index.php). [June, 2013].

คณินิจ กองผาพา. (2543). *การพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Kongphapha, Khanuengnit. (2000). *Development of personnel in private vocational schools under Office of the Private Education Commission, Mueang Khon Khaen Municipality area*. (Unpublished master's thesis). Mahasarakham University, Masarakham, Thailand.

ณพฤษภ มั่นตะจิตร์. (2541). *เรื่องกำลังทางอากาศใน ยุทธศาสตร์ชาติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Manthajit, Naploet. (1998). *The point of air force in the national strategies*. Bangkok : Kasetsart University.

พจนา วรณเสวี. (2546). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตาก*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Wannasewi, Photjana. (2003). *The need for personnel development of government officials in the Sub-district Administration Organizations, Tak province*. Chon Buri : Burapha University.

สิรินาถย์ ฤกษ์ภูธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.



Kritsadathan, Sirinat. (2009). *Organizational commitment of Thai Airways International Public Company Limited's employees*. Bangkok : Valaya Alongkorn Rajabhat University.

สมเกียรติ มาสมบูรณ์. (2545). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Maasomboon, Somkiat. (2002). *Factors influencing commitment of personnel to the organization. (Unpublished master's thesis)*. Bangkok : Thammasat University.

สำนักงาน ก.พ. (2556). *การบริหารบุคคลภาครัฐ*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก ; http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/HR%20Pro/M24_01.pdf [มิถุนายน, 2556].

Office of the Civil Service Commission. (2013). *Management of Public Sector Employees*. [online], Available ; http://www.ocsc.go.th/ocsc.th/files/HR%20Pro/M24_01.pdf. [June, 2013].

ศิริพัฒน์ สุขเจริญ. (2547). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Sukjaroen, Siriphat. (2004). *A study of factors affecting government officials' morale at work in Department of Civil Affairs, Royal Thai Air force*. Bangkok : Kasembundit University.

อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2547). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Thupthimthong, Amornrat. (2004). *Development of human resources of Aeronautical Radio of Thailand Company Ltd*. Bangkok : Dhurakij Pundit University.