

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ

Factors Affecting Human Capital Development of Royal Thai Air Force Personnel

สุพจน์ มิตรยอดวงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (2) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ และ (4) ข้อเสนอแนะการพัฒนาทุนมนุษย์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวอย่างเป็นข้าราชการกองทัพอากาศ 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม 4 กลุ่ม คัดเลือกจากข้าราชการกองทัพอากาศตั้งแต่ระดับปฏิบัติถึงระดับสูงและกลุ่มบริหารงานยุทธวิธี สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง 5 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48, SD=0.69$) เรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างมโนทัศน์ระดับมาก ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุทธวิธีและโครงสร้างกฎหมาย ด้านการศึกษาอบรม ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านสิทธิมนุษยชน และการตระหนักรู้สู่อาเซียน (2) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ายู่ในระดับกลาง ($\bar{X}=3.51, SD=0.58$) โดยด้านทุนทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีผลต่อตัวแปรตามโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 95.40 เรียงลำดับความสำคัญได้โดยสมการพยากรณ์ $Y = 0.160 + 0.258 (X1) + 0.129 (X4) + 0.172 (X8) + 0.147 (X2) + 0.146 (X3) + 0.096 (X5) + 0.093 (X6) - 0.069 (X7)$

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์, กองทัพอากาศไทย, สมรรถนะ, สำนักงานพระธรรมนูญทหารอากาศ

Abstract

The purpose of this research were as follows: (1) The levels of factors relating human capital development of the Royal Thai Air Force personnel towards ASEAN Community (AC), (2) The success levels of human capital development of the Royal Thai Air Force personnel towards AC, (3) Factors influencing the success levels of human capital development of the Royal Thai Air Force personnel (RTAF) towards AC, and (4) suggestions on human capital development of RTAF personnel towards AC. This mixed methods research with explanatory sequential design technique employed two phases. Phase 1 was quantitative research collecting data with questionnaire from 400 respondents of RTAF personnel. The data were analyzed with descriptive statistics and stepwise multiple regression. Phase 2 was qualitative research collecting information from four groups of focus group discussion, The

findings were as follows. (1) The independent variables as factors relating to human capital development of RTAF personnel as a whole sampling had the means at medium level ($\bar{X}=3.48$, $SD = 0.69$) the means at high level in descending order were personnel competency development, visionary leadership, and conceptualization, the means at medium level in descending order were strengthening of judicial process system and legal structure, education and training, knowledge of good governance and moral principles, human rights, and ASEAN awareness. (2) On the success levels of human capital development of the RTAF personnel, it was found as a whole sampling had the means at medium level ($\bar{X}=3.51$, $SD = 0.58$) in descending order as intelligence capital at high, social capital, and emotional at medium level. (3) Factors influencing the success levels of human capital development of human capital variables all affect the overall variable of the RTAF personnel. It was found that all factors can predict the success of human capital development with statistical significance level of .01 with the total strength (R-Square) of 95.40. The unstandardized predictor equation was: $Y = 0.160 + 0.258 (X1) + 0.129 (X4) + 0.172 (X8) + 0.147 (X2) + 0.146 (X3) + 0.096 (X5) + 0.093 (X6) - 0.069(X7)$

Keywords: human capital development, Royal Thai Air force, competency, judge advocate general office

ความนำ

การบริหารงานบุคคล (personnel administration) หรือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) เดิมนั้นมีปัญหา ปัจจุบันได้มีแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ในภาคเอกชน โดยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยมีหลักปรัชญาว่าถ้าองค์กรใดมีการบริหารจัดการ ทุนมนุษย์ที่ดีกว่าย่อมจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถในการแข่งขันได้ที่สูงกว่า จากกระแสเทคโนโลยีในปัจจุบัน องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างความเติบโตขององค์กร จึงจำเป็นต้องปรับการบริหารจัดการขององค์กร เสริมสร้างในด้านความมั่นคงและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสนองต่อความต้องการของประเทศชาติและประชาชน มิใช่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ได้เริ่มให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้นและถือ หรือทุนมนุษย์คือ การบริหารจัดการ เพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่าง

กว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุด (talent) การรักษามูลค่า การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ กระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ ดังนั้น การบริหารทุนมนุษย์ จึงเป็นปัญหาการจัดการที่ผู้บริหารทุกระดับ ในองค์กรต้องมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารทุนมนุษย์ในยุคนี้ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับในองค์กรของกองทัพอากาศต้องวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างผลผลิตสูงสุดให้กับองค์กร นอกจากนี้ การมองบุคลากรในเชิงของการเป็นทุนเพื่อสร้างผลงานและความเติบโตขององค์กรแล้ว แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นปัจเจกบุคคล (individual) แทนการบริหารจัดการแบบกลุ่ม ซึ่งมีการปฏิบัติและการกำหนดผลตอบแทนในลักษณะเหมือนกันที่มีความสะดวกต่อผู้ดำเนินการ แต่ไม่สามารถตอบสนองและ

สร้างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันได้ โดยเฉพาะอาจไม่สามารถจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขององค์กรไว้ได้ เพราะองค์กร ไม่สามารถ กำหนดผลตอบแทนในระดับที่บุคลากรมีศักยภาพสูงเกิดความพอใจและพัฒนาตนตลอดให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยในฐานะผู้ได้รับทุนเห็นถึง ปัญหาเหล่านี้ จึงต้องศึกษาโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงในการใช้เป็นแนวทางสร้างเสริม สนับสนุนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพและประชาคมอาเซียน บนหลักการของการมีกฎหมายเป็นเครื่องมือ มีหลักนิติรัฐ นิติธรรม นำไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริงเป็น ุปรธรรมในการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
3. อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. ข้อเสนอแนะการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยคือ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างมโนทัศน์ การศึกษาอบรม หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและจริยธรรม สิทธิมนุษยชน ความเข้มแข็งของระบบ

กระบวนการยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมายการ ตระหนักผู้่ออาเซียน การพัฒนาสมรรถนะกำลังพล ข้าราชการกองทัพอากาศ ส่งผลต่อความสำเร็จของการ พัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศที่ สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการพัฒนา“ทุนมนุษย์”ได้ถูก นำมาใช้ในสองความหมาย ความหมายแรกเป็น ความหมายที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน เป็น ความหมายที่เป็นรูปธรรม เป็นคำที่เกิดมาตั้งแต่สมัย Adam Smith ต่อมา Gary Becker (2009) ได้ศึกษาค้นคว้า และกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎี ทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และให้ สามารถวัดได้ พร้อมจัดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ด้านผู้นำ Kotter (1999) กล่าวว่า การบริหาร จัดการ (management) หมายถึง ความสามารถในการ เฝ้าระวัง กับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนได้ การบริหาร จัดการที่ดีทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในด้าน มี แผนงานที่เป็นทางการ มีโครงสร้างขององค์กรที่แน่นอน ชัดเจน และมีการกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไป ตามแผน

ด้านการสร้างมโนทัศน์ Barbuto Jr. & Wheeler (2006) เสนอการสร้างมโนทัศน์แบบบูรณาการของ ภาวะผู้นำ เพื่อวัดมิติที่เป็นไปได้ 11 ตัวของภาวะผู้นำ คือ เสียสละตนเองเพื่อผู้อื่น (self-sacrifice) การรับฟังอย่าง ตั้งใจ (listening) การเห็นอกเห็นใจ (empathy) การ กระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (healing) การตระหนักรู้ (awareness) การโน้มน้าวใจ (persuasion) การสร้าง มโนทัศน์ (conceptualization) การมองการณ์ไกล (foresight) การพิทักษ์รักษา (stewardship) การมุ่งมั่น พัฒนาคน (growth) และการสร้างชุมชน (building community)

ด้านการศึกษายอบรม ทุมนมนุษย์สามารถสร้างได้ ด้วยโปรแกรมการศึกษาฝึกอบรมแต่ละโปรแกรมมี จุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถหรือมีทักษะและประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้ โดยแต่ละแบบมีความโดดเด่นใน กระบวนการหรือขั้นตอนที่แตกต่างกันในรายละเอียด และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในผู้เรียนที่เป็นลักษณะเฉพาะ อาทิ จิตสมรรถนะทำให้มีความแตกต่างกัน ขึ้นกับความ เหมาะสมในการนำไปใช้ที่ตรงตามความต้องการมาก ที่สุด

ด้านแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีและจริยธรรม Drucker (2006 อ้างถึงใน สาคกร สุขศรีวงศ์, 2550) กล่าวว่า ใ้ว่า การทำงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทาง การจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้แนะ และการควบคุมองค์กร นอกจากนี้กิจกรรมการจัดการให้ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การ บริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ระบบคุณธรรม (merit system) เป็นระบบบริหารงาน บุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์ 4 ประการ หลักความเสมอภาค หลัก ความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลาง ทางการเมือง

ด้านสิทธิมนุษยชน (human rights) เชื่อว่ามนุษย์ ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน โดยเป็นสิทธิทั้งหลายซึ่งเป็นที่ ยอมรับในประเทศที่มีอารยธรรม ว่าเป็นสิทธิพื้นฐานที่ จำเป็นในการดำรงชีวิต อย่างมีศักดิ์ศรี (วีระ โลจายะ, 2525) รัฐบาลไม่ใช่ผู้ที่มอบสิทธิดังกล่าว แต่เป็นผู้ที่ต้อง คุ้มครองสิทธิ โดยประชาชนมีเสรีภาพซึ่งอยู่บนรากฐาน ของความยุติธรรม ความมีศักดิ์ศรีและความเคารพซึ่งกัน และกัน ไม่ว่าประชาชนผู้นั้นจะมีชาติพันธุ์ ศาสนา

สังกัดพรรคการเมือง หรือมีจุดยืนทางสังคมอย่างไร สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับรองปฏิญญาว่าด้วยสิทธิ มนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948

ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบ กระบวนการยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมาย การเตรียม ความพร้อมด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทาง อาญาในฐานะกลไกที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้การเมือง และความมั่นคงอาเซียนสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้ที่ผ่านมา กระบวนการยุติธรรมทางอาญาได้รับคำวิจารณ์ว่า ขาด ประสิทธิภาพทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมายและ การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่ไม่เป็นไปตาม หลักสากล ซึ่งผลที่ตามมาคือไม่สามารถอำนวย ความ ยุติธรรม ทำให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยต้องถูกคุมขังเป็น เวลานาน ผู้เสียหายก็ไม่ได้รับการชดใช้เยียวยาทันทั่วทั้ง ใน การพิจารณาคดีของศาลที่ล่าช้า ภาษิตก็คือ การปฏิเสธ ความยุติธรรมนั่นเอง (justice delayed, justice denied)

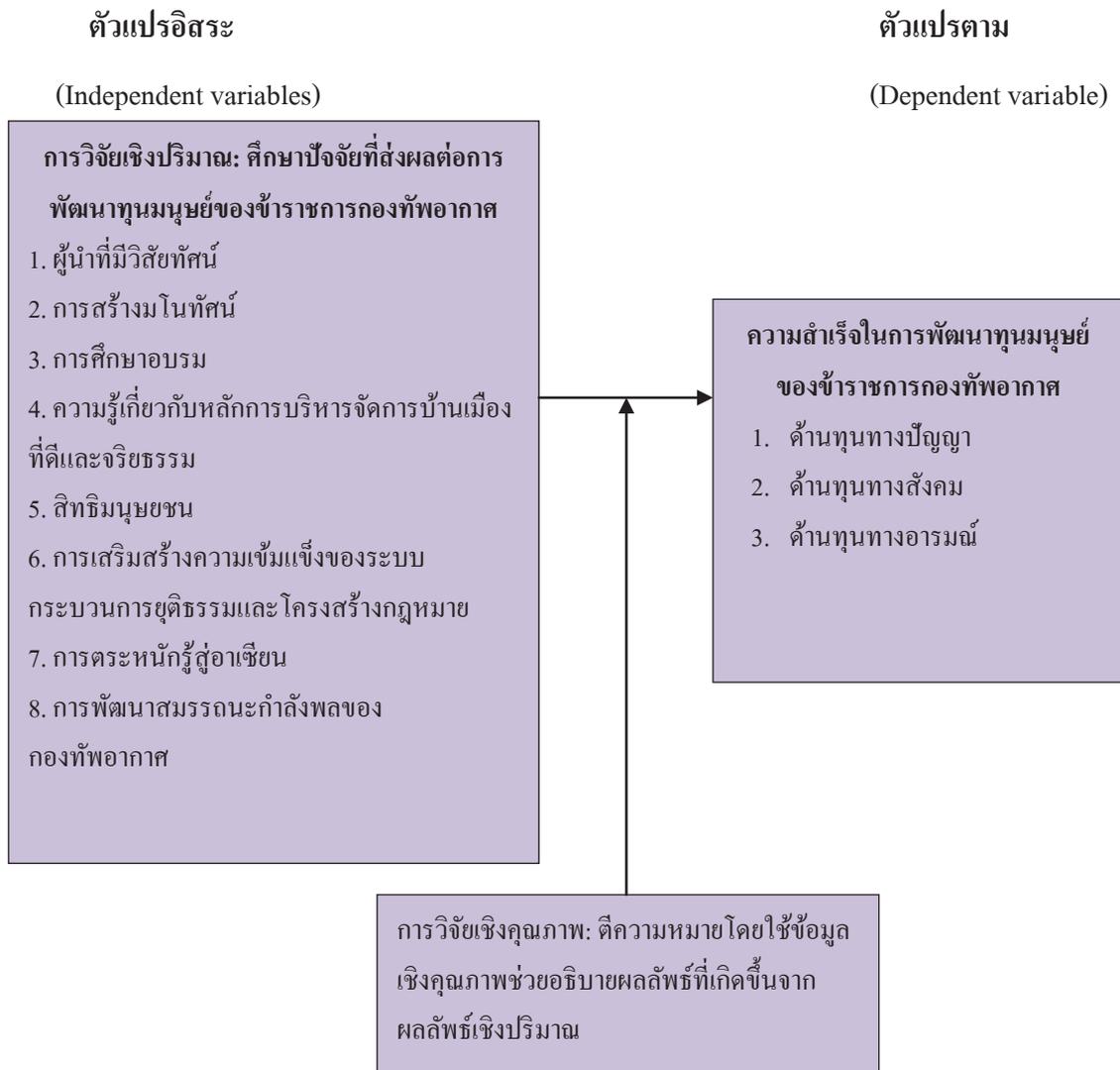
ด้านการตระหนักรู้ต่ออาเซียน เราต้องมีการ เตรียมการ วางแผนงาน วางระบบที่ดี ด้วยการบริหารงาน ด้วยระบบนิติรัฐนิติธรรม ในบทบาทของทหารในการ รักษาและเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการพัฒนาประเทศสู่คุณภาพและความยั่งยืน ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากร ร่วมกันของ อาเซียนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและปฏิบัติ ตาม ASEAN Charter

David C. Mc Clelland (1970 อ้างถึงใน จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, 2556) ให้นิยามสมรรถนะ (competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดย บุคคลต้องมีองค์ประกอบในเรื่องของ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attribute) ซึ่งได้แก่ อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ของบุคคล (self-image) บทบาททางสังคม (social role) และแรงขับ

(motive) ขององค์ประกอบสมรรถนะ (component of competency)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในข้าราชการกองทัพอากาศอันส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากเอกสารความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยดำเนินการวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ

1. ทบทวนวรรณกรรม จากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย และการสัมภาษณ์ เพื่อได้แบบสอบถาม

ปัจจัย ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ และนำมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และการทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

2. เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานและสถิติพหุคูณถดถอย

3. สร้างแบบสนทนากลุ่ม (focus group discussion form) จากผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และตรวจสอบคุณภาพจากคณะกรรมการที่ปรึกษาคุณนิตินิพนธ์

4. ดำเนินการสนทนากลุ่ม 4 กลุ่ม 4 ครั้ง กลุ่มแรกเป็นผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มที่สองเป็นผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มที่สามเป็นผู้บริหารระดับสูง และกลุ่มที่สี่เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่บริหารงานยุติธรรมของกองทัพอากาศ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาในระดับ (descriptive & Interpretive)

5. การสัมภาษณ์เชิงลึกตามโครงคำถามที่เตรียม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ทางสถิติกลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารนักรศึกษา 5 แห่ง ของกองทัพอากาศ ได้แก่ วิทยาลัยการทัพอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส โรงเรียนผู้บังคับฝูง และโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane's, 1973 อ้างถึงถึงใน บุญธรรม กิจปริดาภิรัฐทธิ์, 2540, หน้า 71-72) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ 0.05 ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน ลักษณะของประชากรเป็นตัวแทนทุกหน่วยงานและทุกระดับของข้าราชการกองทัพอากาศ เมื่อได้ข้อมูลแล้ว นำข้อมูลมาทำแบบสนทนากลุ่มตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับสูงแบ่งเป็น 4 กลุ่ม 4 ครั้ง และนำผลสรุปข้อมูลทั้ง 2 ภาคส่วน สรุปรวบรวม นำเรียนขอเข้าสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง 5 คน 5 ครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้แบบสอบถาม จำนวน 118 ข้อ มี 3 ส่วน และจากการหาค่าความเชื่อมั่นมีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ถามข้อมูลตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ 8 ตัว ตัวแปรตามที่เป็นผลสำเร็จการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และถามข้อคิดเห็นเสนอแนะเป็นแบบเลือกตอบ

2. การสนทนากลุ่ม เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ถามข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศทั้ง 4 กลุ่ม

3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้สร้างประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางของ Creswell (2011) โดยเสนอข้อมูลสรุปจาก 2 ส่วนดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน แล้ววิเคราะห์สถิติพหุคูณถดถอยแบบเป็นขั้นตอน

2. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม 4 ครั้ง คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยเกี่ยวข้องกับอาเซียนตั้งแต่ระดับปฏิบัติจนถึงระดับสูง

3. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง 5 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ก่อนการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทุนมนุษย์ และ

4. มีหลักการยืนยัน ข้อมูลหลังการสัมภาษณ์ (data confirmation) ผู้วิจัยได้นำเรียนข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ได้จัดกลุ่มและวิเคราะห์แล้วกับผู้บัญชาการทหารอากาศยืนยันความถูกต้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติพหุคูณถดถอย (multiple regression) แบบขั้นตอนจากแบบสอบถาม

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบ content analysis ที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยมีการบรรยายและตีความจากการสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่ได้กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) จากทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์มองว่า ทุนมนุษย์คือ แรงงานในการสร้างผลผลิตหรือการให้บริการในรูปแบบที่มีจุดเน้นที่ว่าแรงงานคือการลงทุนชนิดหนึ่ง แต่สิ่งที่แตกต่างจากความหมายของคำว่าแรงงานแบบดั้งเดิมก็คือ ทุนมนุษย์หมายถึงความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะที่แต่ละบุคคลสะสมโดยผ่านกระบวนการศึกษาเล่าเรียนและการฝึกอบรม จากผลการวิจัยข้อมูลได้ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, $SD=0.69$) ด้านที่มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุดไปหาค่าสุด คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.64$) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.56$, $SD=0.68$) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.72$) ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมาย ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.51$, $SD=0.75$) ด้านการศึกษาอบรม ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, $SD=0.72$) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและจริยธรรมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, $SD=0.73$) ด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, $SD=0.79$) และด้านการตระหนักรู้ผู้อาเซียน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD=0.83$) ตามลำดับ

2. ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่า ระดับผลความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, $SD=0.83$) ด้านที่มีระดับผลความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศสูงสุดไปหาค่าสุด คือ ด้านทุนทางปัญญา ระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.69$) ด้านทุนสังคม ($\bar{X}=3.50$, $SD=0.55$) และด้านทุนอารมณ์ ระดับกลาง ($\bar{X}=3.47$, $SD=0.69$) ตามลำดับ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ในภาพรวม พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 8 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศโดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 95.40 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X1) การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์กองทัพอากาศ (X8) การสร้างมโนทัศน์ (X2) การศึกษาอบรม (X3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดี (X4) สิทธิมนุษยชน (X5) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมาย (X6) และการตระหนักรู้ผู้อาเซียน (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.258, 0.172, 0.147, 0.146, 0.129, 0.096, 0.093, และ -0.069 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.279, 0.152, 0.171, 0.168, 0.168, 0.120, 0.111, และ -0.089 ตามลำดับ โดยสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 0.160 + 0.258(X1) + 0.172(X8) + 0.147(X2) + 0.146(X3) + 0.096(X5) + 0.129(X4) + 0.093(X6) - 0.069(X7)$

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลในแต่ละด้าน พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ในด้านทุนทางปัญญา (Y1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 83.00 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X1) การสร้างมโนทัศน์ (X2) การตระหนักรู้สู่อาเซียน (X7) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมาย (X6) และสิทธิมนุษยชน (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.545, 0.401, -0.083, 0.160 และ -0.138 ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.561, 0.437, -0.103, 0.161 และ -0.164 ตามลำดับ มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศในด้านทุนทางสังคม (Y2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 90.70 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ สิทธิมนุษยชน (X5) การพัฒนาสมรรถนะของทุนมนุษย์กองทัพอากาศ (X8) และผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.501, 0.439 และ 0.083 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.565, 0.396 และ 0.081 ตามลำดับ และมีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศในด้านทุนทางอารมณ์ (Y3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 86.80 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ การศึกษาอบรม (X3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (X4) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X1) และการตระหนักรู้สู่อาเซียน (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.466, 0.404, 0.185 และ -0.068 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.464, 0.412, 0.174 และ -0.077ตามลำดับ

3. ผลจากการสนทนากลุ่ม สรุปกลุ่มที่ 1 มีการเสนอให้นายทหารชั้นประทวนที่ จบ ป.โท เอก ได้เลื่อนยศเป็น โควด้าพิเศษมีโอกาสด้านการศึกษา อบรมมากขึ้นและมีการจัดสัดส่วน จัดสรรงบประมาณการศึกษาในสัดส่วนที่เป็นธรรม

สรุปข้อมูลกลุ่มที่ 2 ได้ดังนี้ควรมีการวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ ทอ.อย่างเป็นทางการส่งเสริมให้ข้าราชการ เรียนปริญญา โท เอก ให้ตรงกับสายงาน โดยพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับประทวนให้ทำงานร่วมกับเราให้ได้ มีการดึงความสามารถทุก ๆ ภาคส่วนมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกองทัพ ผู้บังคับบัญชาต้องไม่จำกัดสิทธิ ข้าราชการในการเจริญเติบโตพร้อมให้โอกาสการกระจายการศึกษาที่เสมอภาค เฉลี่ยทุนการศึกษาให้อย่างเสมอภาค

สรุปข้อมูลกลุ่มที่ 3 ได้ดังนี้ มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาลสร้างกฎกติกาที่สอดคล้องกับกฎหมาย จากควบคุมเป็นกำกับดูแลโดยไม่ขัดกับกฎหมายและ หากกฎระเบียบฯใด ที่จำกัดสิทธิของกำลังพล ขัดต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ควรต้องยกเลิก

สรุปข้อมูลกลุ่มกฎหมายกลุ่มที่ 4 กำนายทหารพระธรรมนูญทั่วประเทศมีการเสนอให้ นายทหารพระธรรมนูญมีโอกาสการศึกษา อบรมมีในมากขึ้น มีการจัดสัดส่วน จัดสรรงบประมาณการศึกษาในสัดส่วนที่เป็นธรรม โดยวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์กองทัพอากาศ อย่างเป็นทางการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการพระธรรมนูญผู้บังคับบัญชาสั่งงานตามหลักธรรมาภิบาล การสร้างกฎกติกาที่สอดคล้องกับกฎหมาย ไม่ขัดกับกฎหมายและ หากกฎระเบียบฯ ที่จำกัดสิทธิของกำลังพล ขัดต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ควรต้องยกเลิก สรุปตผลึกได้เป็นยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาทุนมนุษย์กองทัพอากาศรองรับประชาคมอาเซียน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างการอำนวยความสะดวก
ยุทธธรรมให้มีมาตรฐานระดับสากล เพื่อรักษาความสงบ
เรียบร้อยในสังคม และให้ข้าราชการกองทัพอากาศ
เข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรมได้โดยง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการ
อำนวยความสะดวกยุทธธรรมในกระบวนการกฎหมายพิเศษให้มี
มาตรฐานระดับสากล รองรับการพัฒนาตัวทางเศรษฐกิจ
และสังคม รวมถึงการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการด้าน
กฎหมายทหารในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 กระชับความร่วมมือทางการ
กระบวนการ การยุติธรรม รวมทั้งความร่วมมือทาง
วิชาการทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับ
นานาชาติ และเสริมสร้างสถานะและบทบาทของกระบวนการ
ยุติธรรมทหารไทยในเวทีระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศูนย์กลางการเรียนรู้
ด้านกฎหมายและการอำนวยความสะดวกยุทธธรรมของ
กระบวนการ ยุติธรรมที่มีมาตรฐานระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยกระดับระบบการพัฒนา
ทุนมนุษย์ ระบบงานส่งเสริมนิติรัฐ นิติธรรม และการ
ให้บริการข้าราชการให้ได้รับความเป็นธรรม มีมาตรฐาน
และมีสมรรถนะสูง พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์
เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญโดย
ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง 5 ท่าน คือ พลอากาศเอก ประจิน
จันตอง รมว.กระทรวงคมนาคม (อดีตผู้บัญชาการทหาร
อากาศ), พลอากาศเอก ตรีทศ สนแจ้ง ผู้บัญชาการทหาร
อากาศ, พลอากาศเอก สฤษดิ์พงษ์ โกมุทานนท์ อดีตรอง
ผู้บัญชาการทหารอากาศ, พลอากาศเอก ชนัท รัตนอุบล
อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุทธิ
พันธ์ กฤษณะกุลป์ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศเป็น
(triangular check) ในการสร้างแนวทางในการพัฒนา
ทุนมนุษย์ของข้าราชการ กองทัพอากาศ พบว่า การ
พัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการ กองทัพอากาศนั้น สรุป

คำสัมภาษณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการ
กองทัพอากาศ ได้ดังนี้

4.1 โครงสร้างของกองทัพมีบท
กฎหมายรองรับ มีภารกิจ การจัด และอัตรากำลังพล
รองรับ โดยให้กำลังพลมีจำนวนเหมาะสม ดูแลให้ทุกคน
ได้รับการดูแล คัดเลือก พัฒนาต่อยอดในหลักสูตรต่าง ๆ
ต่อเนื่อง ระบบของกองทัพอากาศจะวางคนที่ดีที่สุดลง
ไม่ปล่อยให้คนที่มิประสบความสำเร็จน้อยมาบริหาร

4.2 สรุปผู้บัญชาการทหารอากาศ เห็น
ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด แผนพัฒนาทุนมนุษย์ของ
กองทัพอากาศ ระยะสั้น กลาง ยาว โดยใช้หลัก “เข้าใจ
เข้าถึง พัฒนา” รักรงค์กรมมีความสุข ผู้บังคับบัญชาให้
ความยุติธรรม สรุปคือ ทุนมนุษย์ คนต้อง “มีความรู้ คู่
คุณธรรม”

4.3 มีการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์
ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ โดยกำหนดสมรรถนะ
ของผู้นำ และคุณสมบัติของผู้บริหารที่สอดคล้องกับ
ความต้องการขององค์การในอนาคต

การอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ค้นพบ
ประเด็นนำมาอภิปรายผลการวิจัย โดยแยกออกได้ ดังนี้

1. นำผลสถิติวิเคราะห์สู่การทำสัมมนากลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่ม และนำเสนอผลสัมมนากับ
ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง พบว่ามีการเสนอให้ นายทหาร
ประทวน มีโอกาสการศึกษา อบรม มากขึ้น มีการจัด
สัดส่วน จัดสรรงบประมาณการศึกษาในสัดส่วนที่เป็นธรรม
มีการส่งเสริมให้ข้าราชการ เรียนปริญญา โท เอก ให้ตรงกับ
สายงาน โดยพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับนายทหาร
ประทวนให้ทำงานร่วมกันให้ได้ มีการดึงความสามารถ
ทุก ๆ ภาคส่วน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับ
แนวคิดผู้บังคับบัญชา และทฤษฎีของ ดนัย เทียนพุด
(2545) และ ชูชัย สมितिไกร (2547) ในส่วนผู้ที่จบ
ปริญญาโท เอกได้เลื่อนยศเป็น โควตพิเศษนั้นยังไม่

สอดคล้องกับแนวคิดของ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เพราะการทำงานบางประเภทใน ทอ.ยังใช้ Basic Skill เบื้องต้น แต่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เห็นด้วยที่ไม่ควรจำกัดสิทธิข้าราชการในการเจริญเติบโตให้โอกาสการกระจายการศึกษาเฉลี่ยทุนการศึกษาให้อย่างเสมอภาค วางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล การสร้างกฎกติกาที่สอดคล้องกับกฎหมาย จากควบคุมเป็นกำกับดูแลโดยไม่ขัดกับกฎหมาย และหากกฎระเบียบฯ ใด ๆ ที่จำกัดสิทธิของกำลังพล ขัดต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ควรต้องยกเลิก

2. พบว่าในกองทัพอากาศมีการใช้หลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับนโยบายของผู้บัญชาการทหารอากาศที่ให้สัมภาษณ์ว่า “ระบบของกองทัพอากาศจะวางคนที่ดีที่สุดในที่สุดลง ไม่ปล่อยให้คนที่มิประสบความสำเร็จน้อยมาบริหารหน่วยโดยกองทัพอากาศดูแลให้ความสำคัญกับการสร้างทุนมนุษย์ รักษาคนที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีผลถึงการเลื่อนยศ พลด ย้าย จะพยายามรักษาความเชี่ยวชาญ ไม่ให้ขาดช่วงในปัจจุบันใช้หลักธรรมาภิบาล Rule of Law ต้องให้ความสำคัญโดยปรับโครงสร้างหน่วย กฎหมายให้มีคุณภาพ ให้โอกาสพัฒนาต่อเนื่องแต่หากยังมีปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์โดยบางคนไม่ยอมพัฒนาที่ต้องปรับออกไป”การแก้ไขโดยกำหนดวิธีการขั้นตอนการวัดสมรรถนะกำลังพล เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคือความเป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความเห็นผู้ตอบแบบสอบถามล่าสุด (ร้อยละ 78.27) อาจเพราะเห็นว่าทำได้ยาก แต่สามารถทำได้โดยกองทัพอากาศวางแผนวัดที่ความสำเร็จเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของข้าราชการแต่ละคนที่เป็นระบบสามารถจับต้องได้ตามหลักความสามารถซึ่งข้าราชการทุกคนสามารถพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล หัวหน้าหน่วยงาน จะมีหน้าที่เพียงกำกับดูแลระบบและดูแลผลงาน Monitor both result & process อันส่งผลเป็นมาตรฐานงานต่อไปจะพัฒนาเป็นองค์กี่ยวความรู้สู่

วัฒนธรรมองค์กร คนในระบบวิ่งเต้นเส้นสายไม่ทำงานก็จะค่อย ๆ หดไป ไม่มีที่ยืนในสังคม เนื่องจากคนวิ่งเต้นเส้นสาย ไม่ทำงาน จะไม่มีพยานหลักฐานราชการ ที่สามารถวัดสมรรถนะกำลังพลได้ สอดรับกับแนวคิด Mclelland (1970) การทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานของตำแหน่ง Competency ไม่ได้ ผู้ที่แต่งตั้งผู้นั้นก็จะขัดกับหลักธรรมาภิบาล Rule of Law เพราะต้องให้ความสำคัญกับคนคุณภาพและมีหลักฐานยืนยันความสามารถที่เป็นรูปธรรมวัดได้

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของกองทัพอากาศ นั้นส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยตรงให้ข้าราชการทุกคน ได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค เท่าเทียม ในการเจริญเติบโต พัฒนาต่อเนื่องเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทรงคุณค่าขึ้นของกองทัพอากาศและประเทศชาติ

พบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ มากเป็นอันดับที่ 2 คือภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีนโยบายชัดเจน มีมุมมองการไกล ที่จะให้ข้าราชการทุกระดับ มีการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยให้การศึกษา การฝึกอบรม ให้มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบร่วมกันของข้าราชการทุกคนโดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยผู้บัญชาการทหารอากาศ และเสนาธิการทหารอากาศ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ อันนำไปสู่การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูง ดังนั้นภาวะผู้นำของข้าราชการกองทัพอากาศ จึงมีผลต่อการดำเนินงานทั้งในระดับของบุคคลและในระดับองค์กร ทำให้ข้าราชการกองทัพอากาศ เห็นทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร มีการปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี เต็มใจให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ข้าราชการกองทัพอากาศคิดค้น

วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาภาวะผู้นำ การสืบทอดตำแหน่ง กระบวนการตาม หลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการกลยุทธ์ สอดรับกับ การจัดทำ Focus Group ได้เสนอยุทธศาสตร์ระดับ ผู้นำระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ระบบงานส่งเสริมนิติรัฐ นิติธรรม และการให้บริการข้าราชการให้ได้รับความเป็น ธรรม มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง พร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน และเป็นไปตามนโยบายของ ผู้บัญชาการทหารอากาศที่ให้สัมภาษณ์ว่า “ระบบของ กองทัพอากาศจะวางผู้นำคนที่ดีที่สุดลง ไม่ปล่อยให้คนที่ มีประสบการณ์น้อยมาบริหารหน่วย” หนึ่งการแก้ไขจาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพอากาศ คำสุด พบว่า มีข้าราชการจำนวนน้อยกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกล้าถามคำถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ ระดับต้องพัฒนา ($\bar{X} = 3.19$) จึงต้องสร้างกองทัพผู้นำที่มีความรู้ทุกระดับ เพราะความรู้ทำให้องอาจ กล้าแสดง ความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการใน อาเซียน ตามทฤษฎีของ Kaplan and Norton 2004 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ก่องกิจกุล, 2548) ไม่สอดคล้องกับการทำ ประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เห็นว่า ควรมีการวางแผนระยะ สั้น กลาง ยาว ในการพัฒนาทุนมนุษย์กองทัพอย่างเป็น ระบบ เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ผู้บัญชาการ ทหารอากาศที่ว่า ผู้นำต้องมีความรู้ คู่คุณธรรม เข้าใจ เข้าถึงพัฒนา

ดังนั้นกองทัพอากาศต้องวางแผนใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของข้าราชการสร้างผลงานให้กับ กองทัพอากาศหรืออาเซียน เป็น Target setting ของ ข้าราชการแต่ละคน ที่สามารถจับต้องได้ตามหลัก ความสามารถจริงๆ ซึ่งข้าราชการทุกระดับสามารถ พัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

สรุปจะเห็นได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์โดยให้ผู้นำข้าราชการทุกระดับ

ได้เจริญเติบโตเสมอภาค เท่าเทียม ด้วยความเป็นธรรม โดยวัดความรู้ความสามารถจากการทำงานตาม หลักธรรมาภิบาล Rule of Law เป็นผู้นำที่มีความรู้คู่ คุณธรรม มีประสบการณ์มาบริหารงานรองรับความ เจริญในอาเซียน

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของ ข้าราชการกองทัพอากาศ มากเป็นอันดับที่ 3 ด้านการ สร้างมโนทัศน์ หมายถึง ผู้นำสร้างเสริมให้บุคลากรเข้าใจ เกี่ยวกับการมีมโนทัศน์ร่วมกัน มองเห็นปัญหาของ กองทัพอากาศในทุกมิติอย่างลึกซึ้ง กระตุ้นให้มีส่วนร่วม สร้างเป้าหมายของกองทัพอากาศให้ชัดเจน ข้าราชการ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าถามและแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างอิสระมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการ ทุกระดับเรียนรู้สิ่งใหม่ และสามารถถ่ายทอดได้ สร้าง เสริมให้ข้าราชการ มีความสุขกับงาน มีเวลาสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ และมั่นใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและ ความก้าวหน้า สรุปจะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ การสร้างมโนทัศน์ของข้าราชการกองทัพอากาศ นั้นจะ ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยตรงให้ข้าราชการ ทุกคน ได้รู้นโยบายผู้บัญชาการระบบ Digital เพื่อการ ทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะเป็นพลังของ กองทัพ พลังของประเทศ และพลังของอาเซียน รู้ทิศทาง ในอนาคตของกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันมองเห็น สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของกองทัพอากาศในทิศทางเดียวกัน ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง กระตุ้นให้เห็นภาพที่มีการทำตามเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม วางคนที่ดี ที่สุดมาบริหารฯ พบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศมากเป็นอันดับ ที่ 4 ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการ ยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมาย เป็นแนวทางในการ พัฒนา และเตรียมข้าราชการของกองทัพอากาศ ให้มี ค่านิยม ร่วมกัน ในด้านประชาธิปไตย ส่งเสริมและ ปกป้องเคารพสิทธิในด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรม และ

โครงสร้างกฎหมายของข้าราชการกองทัพอากาศและประชาชนในประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรมและโครงสร้างกฎหมาย โดยภาพรวมมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) ข้อที่มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศสูงสุด 3 อันดับแรกคือ กฎหมาย กฎ ระเบียบในกองทัพมีความชอบธรรมระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่ามีการเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรม เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) และมีการใช้ดุลยพินิจของ ผู้บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมจะเป็นการแก้ไขคุณลักษณะที่ตายตัว (rigidity) และลดความแข็งกระด้าง ระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) ส่วนข้อที่มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพอากาศต่ำสุดคือ มีผลสัมฤทธิ์จากการใช้หลักความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของข้าราชการในกองทัพอากาศ ระดับต้องพัฒนา ($\bar{X}=3.37$) แก้ไขโดยการวางแผนสู่เป้าหมายโดยเพิ่มความเข้มแข็ง ในระบบกระบวนการยุติธรรม และการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกฎบัตรอาเซียน สอดคล้องกับแนวคิดของการทำประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้สร้าง กฎ กติกาที่สอดคล้องกับกฎหมาย จากควบคุมเป็นการกำกับดูแลโดยไม่ขัดกับกฎหมาย หากกฎระเบียบใดที่จำกัดสิทธิของกำลังพล ขัดต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ควรต้องยกเลิก สอดคล้องกับแนวคิดของผู้บัญชาการทหารอากาศที่เห็นว่าต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงฯ เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้นจึงต้องวางแผนเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรมและปฏิรูปโครงสร้างกฎหมาย สู่

เป้าหมายให้ข้าราชการกองทัพอากาศและคนในชาติอาเซียนต้องได้รับความเป็นธรรม ควรมีการนำหลักการใช้ดุลยพินิจ ของผู้บังคับใช้กฎหมายมาใช้เท่าที่จำเป็นควรส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้มีการพัฒนาเข้มแข็งควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ สรุปลงจะเห็นได้ว่าต้องมีการวางแผนปฏิรูป พัฒนากฎหมาย ของประเทศให้มีความชอบธรรม ทุกภาคส่วนมีการใช้ดุลยพินิจกฎหมายอย่างเป็นธรรม มีการเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบกระบวนการยุติธรรม เพื่อรองรับ ASEAN community ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศด้านการศึกษาอบรมมากเป็นอันดับที่ 5 การศึกษาอบรม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในกองทัพอากาศแสดงบทบาท การเป็นต้นแบบผู้เรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ การเรียนรู้ในกองทัพอากาศเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) สู่ ASEAN ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านทุนการศึกษาของกองทัพอากาศในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนการศึกษาในต่างประเทศและทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งใน และต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) เพื่อรองรับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation) ของกองทัพอากาศ ซึ่งต้องพัฒนาตัวแปรต้นด้านการศึกษาอบรม

สรุปลงจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาอบรมของข้าราชการกองทัพอากาศ นั้น จะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยตรงให้ข้าราชการทุกคน อันจะเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ระดับกองทัพระดับประเทศ และระดับอาเซียน จะช่วยแก้ไขปัญหาของกองทัพ และประเทศชาติได้ทุกมิติอย่างลึกซึ้งจะกระตุ้นให้ทุนมนุษย์มีความรู้ มีความสำคัญ มีคุณค่า งดงาม และมีคุณธรรมมากยิ่งขึ้น

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ด้านมาตรวัดความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และจริยธรรม มากเป็นอันดับที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ ด้านมาตรวัดความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และจริยธรรม โดยภาพรวมมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) ข้อที่มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศสูงสุด 3 อันดับแรกคือ มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม กองทัพอากาศ เพื่อช่วยกันสร้างความมั่นคงของ ข้าราชการ กองทัพอากาศให้มีความอยู่รอดปลอดภัยในทุกระดับ โดยยึดและใช้หลักธรรมาภิบาลระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) รองลงมา คือ มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติการบรรเทาภัยพิบัติและตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบได้ฉับไว พร้อมทั้งผนึกพลังร่วมกันทุกภาคส่วน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) และมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานระเบียบปฏิบัติ กฎข้อบังคับคำสั่งในกองทัพอากาศใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของข้าราชการในกองทัพอากาศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) ส่วนข้อที่มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพอากาศต่ำสุดคือ มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระบบนิติรัฐ นิติธรรมให้กับ ข้าราชการใน กองทัพอากาศ ให้มีความเป็นธรรม ระดับต้องพัฒนา ($\bar{X}=3.31$) การแก้ไขโดยวางแผนสู่เป้าหมาย โดยเพิ่มการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ระบบนิติรัฐ นิติธรรมหลักคุณธรรม และจริยธรรม มาใช้ในการบริหารให้มากขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา ปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

สรุปจะเห็นได้ว่า มาตรวัดความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและจริยธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ กฎ กติกาใหม่ของโลกคือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ การปรับตัวเข้ากับ กฎ ระเบียบด้านสังคมโลก จึงมีบทบาทสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะด้านสิทธิมนุษยชน และรักษาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อรองรับ AC) ต่อไป

ผลลัพธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์

พบว่า ระดับผลลัพธ์ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, $SD=.58$) ด้านที่มีระดับผลความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการกองทัพอากาศสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านทุนทางปัญญาระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=.69$) ด้านทุนทางสังคม ($\bar{X}=3.50$, $SD=.55$) และด้านทุนทางอารมณ์ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, $SD=.69$)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. กองทัพอากาศ ต้องมีแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเตรียมบุคลากรในหน่วยงานให้พร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทั้งในเชิงระบบ บริหารงานบุคคล และศักยภาพของบุคคล ที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ ทิศทาง และเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก
2. กองทัพอากาศควรมีแผนเชิงรุกในการสะสมหรือเก็บรักษาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพใช้วิธีที่หลากหลายในการรักษาทรัพยากรที่มีค่านี้ไว้
3. กองทัพอากาศควรนำแนวคิดเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพอากาศมาเป็นแนวทางในการ ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการทุกระดับ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรบุคคล
4. ควรนำข้อสรุปจากแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพ
5. ปฏิรูปกระบวนการบริหารงานยุติธรรมทั้งระบบให้สอดคล้องต้อง มีการถ่วงดุลและคานกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพในลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อร่วมกันค้นหาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ ที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพอากาศ

2. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของกองทัพอากาศเพื่อต่อ

ยอดความรู้และเพื่อทราบถึงผลตอบแทนจากการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองทัพอากาศ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติขั้นสูง เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้าง หรือรูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงาน ของวิทยาลัยพลศึกษา.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

दनัย เทียนพุด. (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: นาโกต้า.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เจริญผล.

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค. กรุงเทพฯ:

เจริญผล.

วีระ โลจายะ. (2525). กฎหมายสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

References

- Barbuto, J. R. & Wheeler, J. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Becker, G. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kitpredaborisut, B. (1997). *Research methodology in social sciences* (7th ed.). Bangkok: Jaroenpol. (in Thai)
- Jindaratana Wong, J. (2013). *The development model and optimize the operation college of physical education*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Kongkitkul, P. (2005). *Factors related to the purchase of goods and services to consumers*. Bangkok: Jaroenpol. (in Thai)
- Kotter, J. P. (1999). *John P. Kotter on What Leader Really Do?*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Lojaya, V. (1982). *Human rights law*. Bangkok: Ramkhamhang University. (in Thai)
- McClelland, D. C. (1970). Testing for competence rather than intelligence. *America Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Smittikai, S. (2004). *Recruitment, selection and evaluation the performance of personnel*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Suksriwong, S. (2007). *Management: From the perspective of management* (3rd ed). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Tainput, D. (2002). *HR management into the 21st century*. Bangkok: Nakota. (in Thai)

