

การพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ
ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อรองรับ
การเปิดเสรีประชาคมอาเซียน

Human Capital Development and Competency of Human Resource Development in Logistic
and Supply Chain Management System Effects on ASEAN Economic Community

เนตรพัฒนา ยาวีราช^{1*} ณัฐวุฒิ ธนเสน² และ พิพัฒน์ โกวิทกานิต³

Natepanna Yavirach^{1*} Nuthavuth Thanasane² and Pipat Kovitkanit³

¹รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²ดร. ที่ปรึกษาอาวุโสเครือซีพี นครเซี่ยงไฮ้

³ดร. กรรมการผู้จัดการบริษัท เมทัล สแตนดาร์ด จำกัด

¹Associate Professor Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Senior Consultant C/P Group Shanghai, China

³Dr. Managing Director, Metal Standard Co.Ltd.

*Corresponding author, E mail: natepanna@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้้องค์การที่ดำเนินการด้านโลจิสติกส์พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในด้านที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับโลจิสติกส์เป็นไปอย่างคล่องตัว บุคลากรมีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ปัญหาของการวิจัยคือองค์การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านโลจิสติกส์ไม่เพียงพอ มีผลทำให้้องค์การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีความจำเป็นในงาน และมีความสำคัญต่อการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทยเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ้องค์การ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร และพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการเกี่ยวกับโลจิสติกส์ บุคลากรจากสมาคมและสมาพันธ์ที่เกี่ยวข้องกิจการโลจิสติกส์ เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิเคราะห์ปัจจัยโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้โปรแกรมสถิติ AMOS เพื่อเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง ตามแนวคิดและทฤษฎี เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบเป็นไปตามหลักทฤษฎีและแนวคิดนอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบได้อีกว่า ตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแฝงมากที่สุด โดยเทียบค่าน้ำหนักของตัวแปร (Regression weight)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาและฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ มี ถึงมาตรฐานหรือข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุง ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ควรมีการจัดสวัสดิการที่ดี ช่วยส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ควรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้พนักงานรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว ด้านความสามารถในการเจรจาต่อรอง สามารถติดต่อประสานงานเจรจาให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย สามารถเจรจาให้ลูกค้าได้เข้าใจในปัญหาต่าง ๆ หรือขั้นตอนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ด้านการพัฒนาด้านทักษะความรู้ พนักงานควรแสวงหาความรู้ในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ พยายามเรียนรู้งานใหม่ ๆ ด้านการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ มีควรชี้แจงนโยบายและจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ทราบก่อนลงมือ มีการให้รางวัลและยกย่องพนักงานเมื่อทำงานสำเร็จเป็นอย่างดี ด้านทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พนักงานมีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ พนักงานสามารถใช้ทักษะในการทำงานด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี พนักงานมีทักษะในการนำเสนองานต่อลูกค้าได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยพื้นฐานด้านผู้ประกอบการส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์มีความสัมพันธ์กับทักษะทางด้านภาษา ทักษะด้านการงานข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการนำเสนอ และทักษะด้านการเจรจาต่อรอง

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤตินิสัย ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ กิจกรรมโลจิสติกส์

Abstract

The purpose of this study is to analyze factors of human capital and human resource related to entrepreneurs, human capital development, and personal competency in logistic operation. The population consisted of administrators and staff working in logistic business. Statistical instrument used in the research consisted of the confirmatory factor analysis (CFA) using AMOS software and regression weight analysis. ,to analyze the relationship between the observed variables and latent variables based on conceptual framework of study.

The research result showed that human resource development in terms of knowledge, ability, and skills t had high relationship with human capital management because knowledge, abilities, and skills were important for human capital development.

It was also found that a logistic company should develop their employees in terms of their logistic knowledge and skills.. Staff should be informed of the company's staff evaluation policy. In addition, welfares and rewards were found to be important to enhance the quality of life. Morality and ethics in the workplace should be

practiced under the principle of transparency and social responsibility. Employees should be required to enhance their ability as well as skills including negotiation, leadership, decision making, and problem solving as they were related.

The entrepreneurial factors were found to affect the human resource development, the competency of personnel, and human capital development. Moreover, language skills were related to the development of human resources. In conclusion, competency of staff were found to be related to the staff's knowledge and behaviour, as well as leadership, initiative, decision-making, and problem-solving skills.

Keywords : Human Capital, Human Capital Development, Logistics Operation

1. บทนำ

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับโลจิสติกส์ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีสามารถสร้างสรรคงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างดีให้แก่องค์กร เพราะทุนมนุษย์เป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีคุณค่าสร้างประโยชน์นานัปการแก่สังคม เบญจพร พงษ์เจริญธรรม. (2552)

งานวิจัยนี้จึงมุ่งผลให้ผู้ประกอบการนำไปพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานด้านโลจิสติกส์ ทุนมนุษย์มีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรคประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กรดังที่ รติพร ถึงฝั่ง และโกศล จิตวิรัตน์. (2552) กล่าวว่าสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรคือทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ คำว่า “ทุนมนุษย์” เป็นการลงทุนขององค์กรในบุคลากรให้มีคุณค่ามากขึ้น ทุนมนุษย์มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันและก้าวสู่องค์กรชั้นนำได้ ณัฐติ โรจน์นิรุติกุล. (2554).

ดังแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พิชิต เทพวรรณ. (2554) องค์กรต่าง ๆ จึงต้องสามารถสร้างให้บุคลากรองค์กรมีมูลค่า (Value) คุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานว่า ต้องมีความพร้อมในการเป็นกลไกขับเคลื่อนในองค์กร รุดหน้า พัฒนาพรณ เชื้อบางแก้ว. (2551) คุณลักษณะของคนที่จะเป็นทุนมนุษย์ในยุคใหม่ต้องมีความสามารถอย่างสมบูรณ์ตามกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้และต้องมีลักษณะเด่นชัดในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีมูลค่าเพิ่ม (Value Add) ณัฐ วิวัฒนพานิช. (2549) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยพื้นฐานของผู้ประกอบการ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์

3. อุปกรณ์และวิธีการ / วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

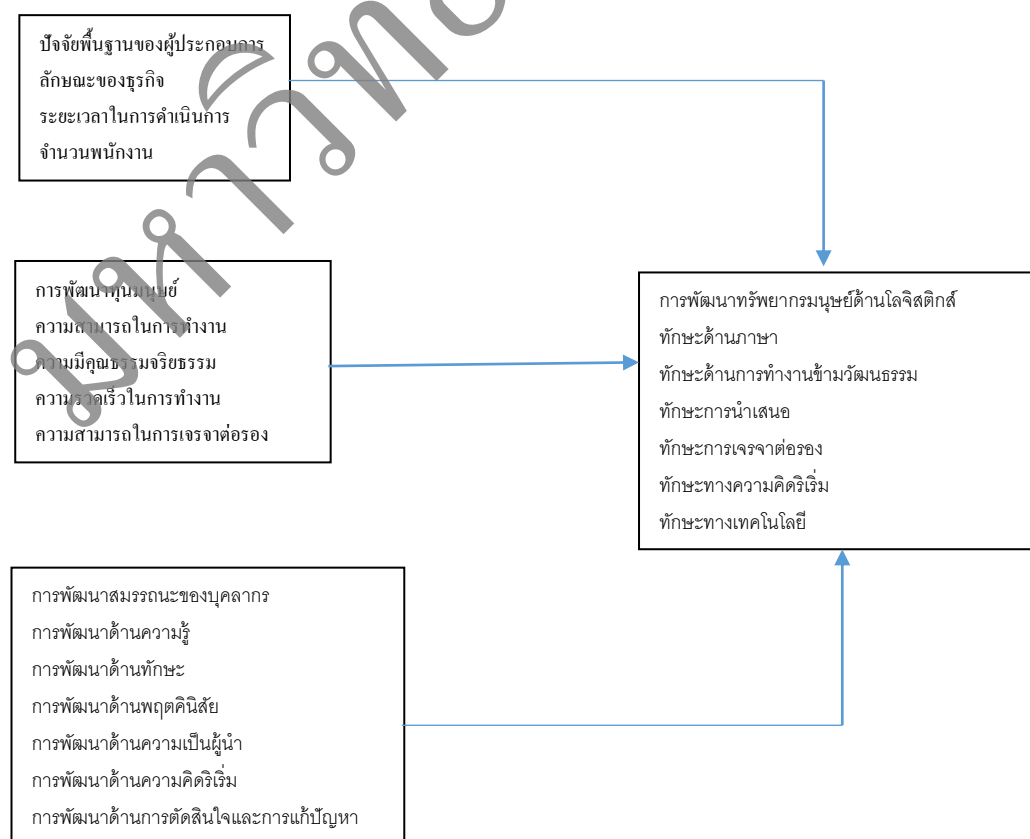
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการเกี่ยวกับโลจิสติกส์จำนวน 10 หน่วยงาน จำนวน 4,694 คน ประกอบด้วยบุคลากรจากสมาคม สมาพันธ์ที่เกี่ยวข้องกิจการโลจิสติกส์ โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษานี้มีจำนวน 620 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (rating scale) การวิเคราะห์ความเป็นปกติ (Normality) ของข้อมูลปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความแปรปรวน (Variance) การกระจายที่สมมาตร (Skewness) และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



3.3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตามจำนวนในองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวม และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับ และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่เป็นแบบสอบถามสูญหายหรือไม่ สมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนทั้งหมด 620 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลทาง สถิติ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือก แบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอสถิติที่ เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้ การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งเป็น แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) การวิเคราะห์ความเป็นปกติ (Normality) ของข้อมูลปัจจัยที่นำมา ศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลจิสติกส์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความแปรปรวน (Variance) การกระจาย ที่สมมาตร (Skewness) และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) การวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อทดสอบความตรงทางโครงสร้างของปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ การ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ นิธิภา วัฒนานนท์ชัย (2548). การ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ ซึ่งเป็น แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) ค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis) ค่า ความแปรปรวน (Variance) และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การ วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทุน มนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ มาตรวัดประเมินค่า (rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผล และจัดอันดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลที่มีต่อปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ หัวหน้างาน และพนักงานผู้ประกอบการเกี่ยวกับโลจิสติกส์ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 620 คน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในงาน โลจิสติกส์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.639) อันดับ 1 คือ การพัฒนาและฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). อันดับ 2 คือ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.981)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.523) อันดับ 1 คือ บริษัทมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.889) อันดับ 2 คือ บริษัทมีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้ทราบถึงมาตรฐานหรือข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.981)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบโลจิสติกส์สอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ ไรจน์นิรุตติกุล. (2554) ด้านคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D. = 0.661) พบว่า อันดับ 1 คือ บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่ดี ช่วยส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ญาธิป คำธรรณกร. (2552). มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 1.029) อันดับ 2 คือ บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 1.031)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.616) พบว่า อันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา มีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.918) สอดคล้องกับ นิสดาร์ก เวชยานนท์. (2551). อันดับ 2 คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2555) มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.862)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.669) พบว่า อันดับ 1 คือ ทำงานสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.792) อันดับ 2 คือ พนักงานมีความสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.854)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบโลจิสติกส์ ด้านความสามารถในการเจรจาต่อรองพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับพิชิต เทพวรรณ. (2554). มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.694) พบว่า อันดับ 1 คือ สามารถติดต่อประสานงานเจรจาให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.759) อันดับ 2 คือ สามารถเจรจาให้ลูกค้าได้เข้าใจใน

ปัญหาต่าง ๆ หรือขั้นตอนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.828) ด้านการพัฒนาด้านทักษะความรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D. = 0.689) พบว่า อันดับ 1 คือ บุคลากรแสวงหาความรู้ในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.988) อันดับ 2 คือ บุคลากรพยายามเรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D. = 1.026) ด้านการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.658) อันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ทราบก่อนลงมือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.786) อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลและยกย่องพนักงานเมื่อทำงานสำเร็จเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.682) ด้านทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พบว่า พนักงานใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.555) พบว่า อันดับ 1 คือ พนักงานใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.851) อันดับ 2 คือ พนักงานสามารถใช้ทักษะในการทำงานด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.776) สอดคล้องกับฉัตรพร (2552) อันดับ 2 คือ พนักงานมีทักษะในการนำเสนองานต่อลูกค้าได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.917)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานด้านผู้ประกอบการส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ สอดคล้องกับ ญาธิป คำธรรณกร. (2552) สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยพื้นฐานด้านผู้ประกอบการการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2551).

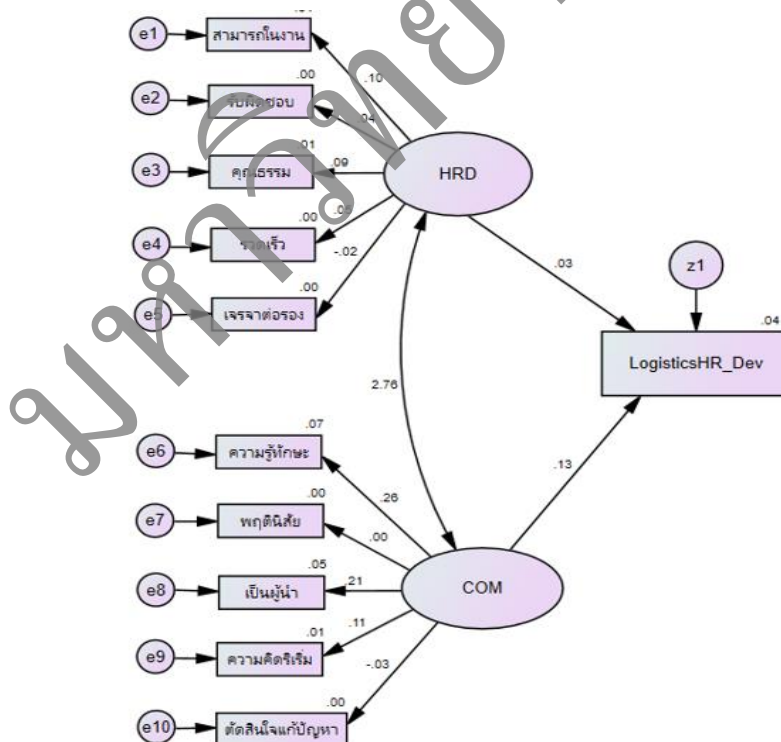
ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ อยู่ในระดับสูง เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการทำงาน ($r = 0.$, $p\text{-value} < 0.01$) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงานให้สำเร็จมีความสัมพันธ์สูง และด้านความสามารถในการเจรจาต่อรองมีระดับความสัมพันธ์ ที่สทงเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับพัฒนา มรดกสินธุ์. (2552).

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์มีความสัมพันธ์กับทักษะทางด้านภาษา ทักษะด้านการงานข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการนำเสนอ และทักษะด้านการเจรจาต่อรอง เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ด้านภาษา มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.402$, $p\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับ ดร. อาณัฐชัย รัตกุล, ดร. พรพฐ ฐปจำลอง, ดร. ขวัญมิ่ง คงคาประเสริฐ (2558)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ การพัฒนาด้านพฤติกรรม การพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ การพัฒนาด้านความคิดริเริ่มและด้านการพัฒนาด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา เรียง

ตามสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ความคิดริเริ่ม ($r = 0.542$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านความเป็นผู้นำ ($r = 0.511$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ($r = 0.432$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านการพัฒนาความรู้ ($r = 0.363$, $p\text{-value} < 0.01$) และด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพหุตินิสัย ($r = 0.189$, $p\text{-value} < 0.01$) พบว่ามีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 ทุก สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสัมพันธ์กับการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพหุตินิสัย ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการพัฒนาพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคล และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ ที่ผ่านการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) มาวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โมเดลสมการโครงสร้างการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกิจกรรมโลจิสติกส์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาในเชิงทฤษฎี พบว่า Standardize estimates ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.968 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.08) ดังรูป



Chi-square = 40.707, Chi-square/df = 42, $p = 0.528$, GFI = 988

$$CFE = 1.000, RMR = .007, RMSE = .000, NFI = .323$$

รูปที่ 1 ภาพแสดงโมเดลสมการโครงสร้าง Structure Equation Model

4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวิเคราะห์ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาในเชิงทฤษฎี พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 40.707 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 ค่า p-value เท่ากับ 0.528 มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.879 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.118 ผลผ่านเกณฑ์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ Regression Weights พบว่า ตัวแปรแฝงการพัฒนาทุนมนุษย์ มีค่าน้ำหนักของอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (compensation) เท่ากับ 0.632 ด้านความสามารถในการทำงาน เท่ากับ 0.618 ด้านความรับผิดชอบในงาน เท่ากับ 0.559 และด้านคุณธรรมจริยธรรม เท่ากับ 0.148 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีค่าน้ำหนักของอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตด้านการพัฒนาความรู้ เท่ากับ 0.746 ด้านการพัฒนาทักษะ เท่ากับ 0.745 ด้านพฤติกรรม เท่ากับ 0.690 และ ด้านความเป็นผู้นำ เท่ากับ 0.665 ตามลำดับตัวแปรแฝงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ มีค่าน้ำหนักของอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตด้านทักษะทางภาษา เท่ากับ 0.824 ด้านการทำงานข้ามวัฒนธรรม เท่ากับ 0.722 ด้านการนำเสนอ เท่ากับ 0.688 และด้านการเจรจาต่อรอง เท่ากับ 0.469 สอดคล้องกับ เบญจพร พงษ์เจริญธรรม, (2552). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลจิสติกส์

อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ของปัจจัยแฝงการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่มีต่อปัจจัยแฝงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.875 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อิทธิพลทางตรงของปัจจัยแฝงการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ มีค่าเท่ากับ 0.539 มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (P-value = 0.041) และอิทธิพลทางตรงของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ มีค่าเท่ากับ 0.612 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ของปัจจัยแฝงการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ ผ่านปัจจัยแฝงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.535 (0.875 x 0.612)

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ เท่ากับ 0.359 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ เท่ากับ 0.612 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และยังพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน โลจิสติกส์ เท่ากับ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5. การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พบว่า พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีคุณค่า พนักงานมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับภาระกิจของท่านได้เป็นอย่างดีมี พนักงานได้ใช้

หลักเกณฑ์ที่ระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานมีระบบสารสนเทศที่ใช้ในการทำงานที่ดี และพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายง่ายต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พนักงานรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานและได้ใช้ประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดีแม้งานจะยากลำบาก ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว สามารถวางแผนการทำงานให้สำเร็จได้เร็ว โดยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและได้รับการสอนงานและความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ได้รับความสะดวกในการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีด้านความสามารถในการเจรจาต่อรอง ให้ลูกค้าได้เข้าใจในปัญหาต่าง ๆ สามารถเจรจากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ฌริภา วัฒนานนทชัย (2548) พนักงานสามารถในการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ได้เป็นอย่างดี แสวงหาความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นิสิตาร์ เวชยานนท์ (2551) พนักงานทำงานในตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ที่ใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานเกี่ยวกับโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นอย่างดี การพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสอดคล้องกับดิพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์. (2552) พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงาน พนักงานมีทักษะการนำเสนอ สามารถนำเสนอรายละเอียดในกิจกรรมโลจิสติกส์ให้แก่ลูกค้าได้อย่างละเอียดครบถ้วนทุกขั้นตอน

6. บทสรุป

จากการวิเคราะห์เนื้อหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามและคำถามปลายเปิดของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ในระบบโลจิสติกส์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับโลจิสติกส์ พบว่า ปัจจัยด้านผู้ประกอบการส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรสรรรค์ (2557) เนื่องจากการเป็นผู้ประกอบการจะมีความสามารถในการบริหารกิจการเกี่ยวกับด้าน โลจิสติกส์ที่สามารถดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นการจัดหาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจ กระบวนการในการจัดหาบุคลากร เพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งภายในองค์กร เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ ย่อมเกิดความพึงพอใจและส่งผลไปยังประสิทธิภาพการทำงานการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับ เอนก วัดเข้ม (2556) ที่อธิบายถึงความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจ สามารถช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉายิปป กัชรธันยกร. (2552) และอาณัฐชัย รัตกุล พรพฐ รูปจำลอง และ ขวัญมิ่ง คงคาประเสริฐ (2558). การจัดการทุนมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ฌฐวุฒิ โรจน์นริศกุล. (2554) ผลการวิจัยสอดคล้องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552)

ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ชำรงศักดิ์ คงทาสวัสดิ์. (2550) และมณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2552) พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์ ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านจะต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง การพัฒนาทุนมนุษย์ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จึงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโลจิสติกส์

7 กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำงานวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนนี้ ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) ผ่านมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อจัดทำขึ้น โดยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในด้านโลจิสติกส์อันเป็นงานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยขอขอบคุณสภาวิจัยแห่งชาติในการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำในครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยประเภทงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2559 ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ทุกองค์การที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างแท้จริง

8. เอกสารอ้างอิง

- กรสรศักดิ์ เอนกศักยพงศ์ (2557) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.” คุญฉินพนธ์ปริญาคุณูปถัมภ์จิต สวทช.วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ญาริ๊ป กำธรธัญกร. (2552). *จิตความสามารถของพนักงานบริษัท กิฟแลนด์ จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรัฐ วัฒนพานิช. (2549). นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความฉลาดทางอารมณ์. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. 2(2): 47-64.
- ณัฐวุฒิ โรจน์ปริตติกุล. (2554). “การจัดการทุนมนุษย์: กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ยั่งยืน.” *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. 10,2 : 1-6.
- ณิภา วัฒนานนทชัย (2548). การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อสนับสนุนการเติบโตของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ. การศึกษาแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชำรงศักดิ์ คงทาสวัสดิ์. 2550. ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น
- นาตภา ไทยธวัช (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเคเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด

- นิสคาร์ก เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจพร พงษ์เจริญธรรม. (2552). “ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2555). ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่. บริษัท เอชเออาร์ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลแทนท์ จำกัด. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2558 จาก www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=60
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2556. เข้าถึงได้จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_12/pdf/aw014.pdf
- พรสวัสดิ์ มงคลชัย อริญญา และนพพร ประสมทอง. (2551). “ทฤษฎีว่าด้วยฐานทรัพยากร: อะไรที่สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน.” วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 3, 8 (2551): 1-12.
- มนีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2552). “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและจัดจำหน่ายพลังงานในประเทศไทย.” วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า. 5(2552): 5-19.
- อานัฐชัย รัตตกุล พรพฐู รูปจำลอง และ ขวัญมิ่ง คงคาประเสริฐ (2558). ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทุนมนุษย์เพื่อเผชิญสิ่งท้าทายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จเปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเลชั่น.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัฒนา มรกตสินธุ์. (2552). ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์การ. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 5(1): 88-102.
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติพร ถึงฝั่ง และ โกศล จิตวิรัตน์. (2552). “การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต.” วารสารการจัดการสมัยใหม่. 7, 2 (2552): 27-40.