

Scan

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกัน  
ควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

**นางอรุณญา อ่อนรักษ์**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Influencing Human Resource Development of the Office of Disease  
Prevention 12 Songkhla Province, Department of Disease Control,  
Ministry of Public Health**

**Mrs.Arunya Onruk**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration

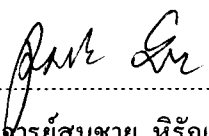
School of Management Science


Sukhothai Thammathirat Open University

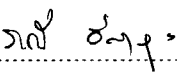
2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุม  
โรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข  
ชื่อและนามสกุล นางอรุณญา อ่อนรัักษ์  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัชกุล

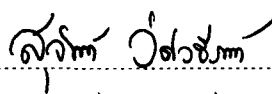
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัชกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 26 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12  
จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

**ผู้วิจัย** นางอรุณญา อ่อนรักษ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล

ปีการศึกษา 2551

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา (3) ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา 393 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ 147 คน ลูกจ้างประจำ 74 คน พนักงานราชการ 16 คน รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยง .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า (1) เมื่อทดสอบข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 (2) บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กร 7 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กันโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ข้อเสนอแนะคือ บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการ โดยวิธีการประชุม/อบรม/สัมมนา การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ต้องการจัดการความรู้ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์/สารสนเทศ ต้องการคอมพิวเตอร์ในการพัฒนางาน

**คำสำคัญ** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

**Thesis title:** Factors Influencing Human Resource Development of the Office of Disease Prevention 12 Songkhla Province, Department Of Disease Control, Ministry of Public Health

**Researcher:** Mrs. Arunya Onruk; **Degree:** Master of Business Administration

**Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai , Associate Professor; (2) Dr.Ranee Isichaikool, Associate Professor; **Academic year:** 2008

## ABSTRACT

The purpose of this study were to: (1) the general information influencing Human Resource Development (HRD); (2) the level of HRD of The Office of Disease Prevention 12 Songkhla Province; (3) the organization atmosphere factor on task and organizational structure administration , policy of the organization , task types , support , organizational relationship , security and advancement , and organizational value organization's influencing HRD ; and (4) fised suggestions on HRD of the office.

The research populations were 393 personnel of The Office. A total of 236 research samples comprised 147 government officers, 74 permanent employees and 16 government service officers. The research instrument was a questionnaire with .95 level of reliability. Statistics used for research data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA and correlation coefficient.

The research findings were:(1) in general examine factors influencing HRD the samples with different age had different opinions in training, seminar and study to. The samples with different department had different opinions for self development, at .10 level of significance ;(2) the opinions to 3 aspects of HRD were at the high level ;(3) no different opinions on 7 the organization's atmosphere factors which were at the high level and had relationship with statistical difference at .01 level of significance ; and(4) the suggestion were; need of self development and learning sources by meeting training ; seminar development of learning atmosphere as knowledge management corner ; need of self development in capability on computer, information technology and management information system.

**Keywords:** Human resource development ,Office of Disease Prevention 12 , Songkhla Province

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ดร.กิงพร ทองใบ และรองศาสตราจารย์ดร.ราณี อธิชัยกุล ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณดร.นพ.สุวิษ ธรรมปาโล ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา นางปัจฉิมา บัวยอม นางธนัชรา ดิษสุวรรณ นายปฐมพร พริกชู นางอนุสรวิชัย นางแจ่มจันทร์ กิมาคม และนางฝนทิพย์ พริกชู ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับแรงกายแรงใจจากนายแคล้ว ยศขุน บิดา นายสุชาติ อ่อนรักษ์ สามี และบุตรธิดาทั้ง 3 คน บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่กรุณา คอบแบบสอบถาม รวมถึงเพื่อนในห้องเรียน MBA6 กลุ่มภาคใต้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ช่วยกันผลักดันให้ผู้วิจัยเกิดกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจ การศึกษาทั้งมวล และอุทิศแด่คุณแม่อ้อม ยศขุน ผู้ล่วงลับไปแล้ว

อรัญญา อ่อนรักษ์

พฤศจิกายน 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	4
สมมุติฐานของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร .....	28
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา .....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ข้อมูลทั่วไป .....	57
ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กร .....	60
ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร .....	68

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้.....	72
การทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย.....	75
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
สรุปการวิจัย .....	93
อภิปรายผล .....	97
ข้อเสนอแนะ .....	100
บรรณานุกรม .....	102
ภาคผนวก .....	107
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	108
ข แบบสอบถาม .....	113
ค ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	124
ง ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม.....	129
ประวัติผู้วิจัย .....	135



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา .....	17
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลประชากร .....	43
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา .....	50
ตารางที่ 3.2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น (Stratified Random) ในแต่ละหน่วยงาน สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา .....	52
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป .....	57
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร .....	60
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน .....	61
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร .....	62
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ .....	63
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน .....	64
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน .....	65
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า .....	66
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านความค่านิยมขององค์กร .....	67
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ..	68
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรด้านการส่งเสริมการศึกษา .....	69
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน .....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรด้านการพัฒนาตนเอง .....	71
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัญหาและข้อเสนอแนะ ..	72
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามเพศ .....	75
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามอายุ .....	76
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามอายุ .....	78
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	80
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา .....	81
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน .....	82
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่ง .....	83
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	85
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด .....	86
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด .....	88
ตารางที่ 4.25 แสดงถึงปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ..	90

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	25
ภาพที่ 2.2 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา .....	39

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้ส่งผลกระทบต่อการค้าและการดำเนินงานของภาคธุรกิจและภาคราชการเกือบทุกประเภท องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น การปรับตัวทั้งของภาคธุรกิจและภาคราชการ จึงมีการให้ความสำคัญกับการสร้าง คนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้คนไทยทุกคน คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ที่จะพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับองค์กร องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรระดับแนวหน้าได้

ในปัจจุบันทุกองค์กรมี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่หรือพนักงานเก่าจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ในการพัฒนาพนักงานจะพัฒนาทางด้านต่างๆ คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude) ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานมีหลายๆ แนวทาง โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นมี 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา แต่กิจกรรมที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเกิดประโยชน์สูงสุดกับพนักงานและองค์กรคือ การฝึกอบรม นั่นเอง แต่ในปัจจุบันการฝึกอบรมมิได้กำหนดขึ้นให้ตรงกับความต้องการขององค์กร อาจเนื่องมาจากการที่มีได้มีการกระบวนการในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับที่จะสร้างคนให้ได้ตามที่องค์กรต้องการ หรืออาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้นำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมกลับไปใช้ประโยชน์ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนขององค์กรในการพัฒนาพนักงาน จึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น รวมถึงการสนับสนุนในด้านเทคโนโลยีและบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มากขึ้น และต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านบุคลากร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้น มีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียวก็มิอาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังกล่าว จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กรนั้น ดังที่สมยศ นาวิกาน (2533: 17) ให้ความเห็นว่า “ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน เมื่อเราพูดว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่า คนชอบงานให้คุณค่ากับงานสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

หน่วยงานควรจะสร้างความพอใจในงานแก่คนทำงาน เพราะความพอใจในงานช่วยทำให้คนทำงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ จากการวิจัยพบว่า ไม่ว่าจะเป็นคนระดับใดการทำงานเป็นประจักษ์โครงสร้าง และหล่อหลอมชีวิตให้มีคุณค่าเสมอ ความพอใจในงานช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่านี้ให้แก่คนทำงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนทำงานมีความพอใจยังอาจช่วยลดโอกาสเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนทำงานด้วย การเป็นปฏิปักษ์ต่องานส่งผลเสียต่อองค์กร เพราะคนทำงานจะแสดงออกซึ่งการเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ขาดงาน ลาออกจากงาน ก้าวร้าว เป็นต้น การสร้างความพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากจะช่วยทำให้คนทำงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจเพราะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองแล้ว ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนทำงานด้วย(สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530:532)

นอกจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบรรยากาศที่วุ่นวาย อาจจะเป็นในโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างของงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน รวมถึงความมั่นคงและความก้าวหน้า และค่านิยมขององค์กรที่บุคลากรทุกคนต้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่จะมีส่วนสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนชี้ให้เห็นทิศทางขององค์กรว่าจะไปในลักษณะใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือดำเนินการ

ต่อไปในทิศทางใดเพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น จึงจำเป็น สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สังกัด กรมควบคุมโรค กระทรวง สาธารณสุข รับผิดชอบ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง (สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล พัทลุง ตรัง) มีหน่วยงานใน ความสำเร็จ 20 แห่ง มีอัตรากำลังทั้งหมด 393 ราย แยกเป็นข้าราชการ 160 ราย ลูกจ้างประจำ 211 ราย พนักงานราชการ 22 ราย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แบ่งออกเป็น 7 หมวด หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจ การประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากร พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และ แผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งประเมินความเอาใจใส่ การสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการ ดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ นอกจากนี้ยังอยู่ในแบบ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Bureau Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มิติที่ 4 มิติด้านองค์กร ตัวที่ 22 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ นำหนักร้อยละ 22 และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้รับรางวัลระดับ หน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค รางวัลรองอันดับ 1 ในปี 2549 ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ซึ่งปฏิบัติงานประจำงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่าย บริหารทั่วไป และทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ก็ได้ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนา จึงหวังว่าการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จะมีส่วนสำคัญในการช่วยวาง แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องในด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สำหรับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ต่อไปในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

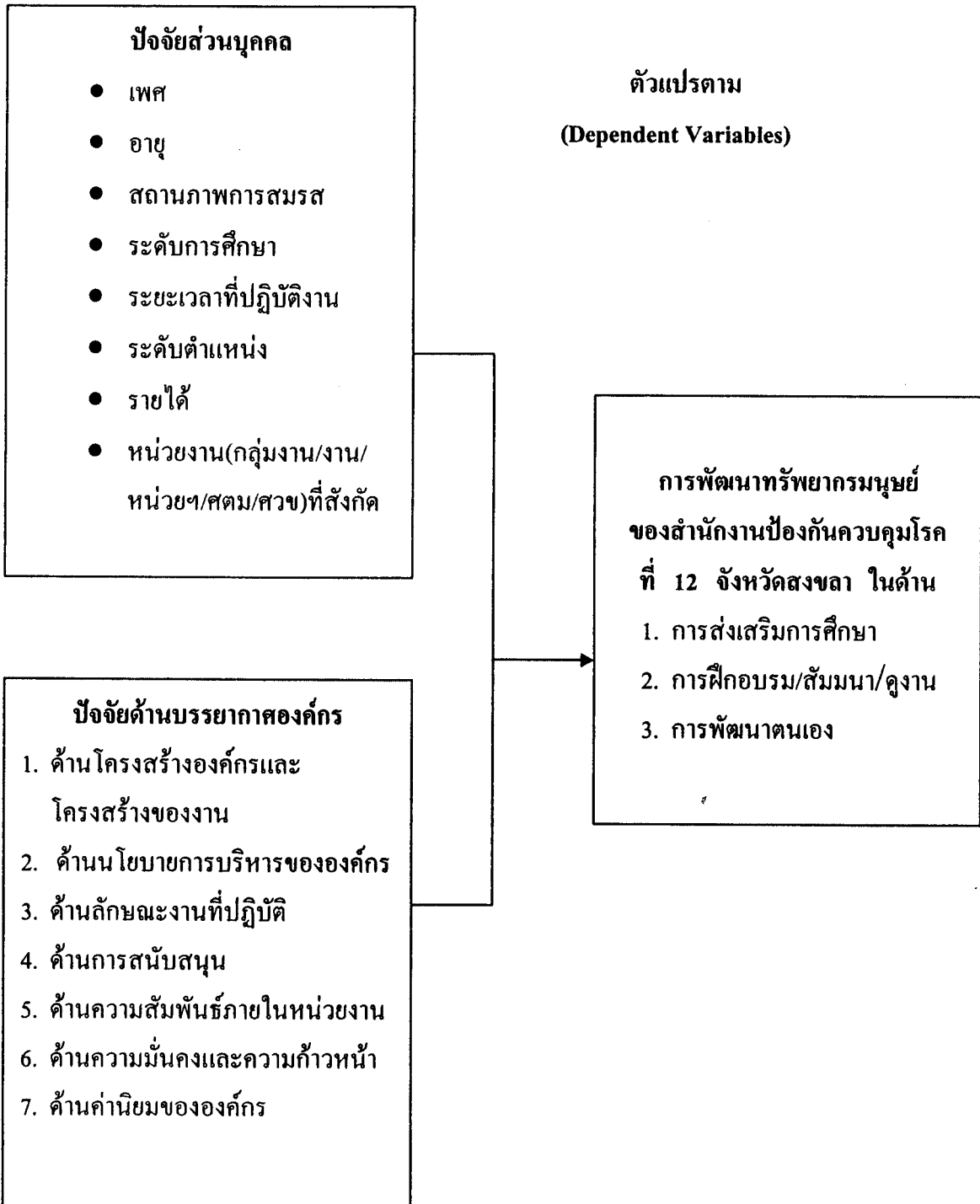
2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้าง ของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยเลือกตัวแปรที่มีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับการวิจัย มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ตัวแปรอิสระ**  
(Independent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey research) ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กร กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบุคลากร กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5.2 ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา (7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญทำให้องค์กรบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและควรพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรมให้การศึกษาและการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่อง ด้วยกันคือ 1. การส่งเสริมการศึกษา (Education) 2. การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน (Training) และ 3. การพัฒนาตนเอง (Development)

กระบวนการในการเพิ่มพูนและปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคนในองค์กร อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคล ทั้งในด้านความรู้ ความคิดความอ่านและประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดี กับองค์กร ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

6.3 บรรยากาศขององค์กร หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า และค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากร

6.4 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานสังกัด กรมควบคุมโรค มีพันธกิจ คือ รับผิดชอบ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง (สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล พัทลุง ตรัง) มีหน่วยงานในความรับผิดชอบ 17 แห่ง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีชื่อย่อว่า สคร. 12 จ.สงขลา

6.5 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา หมายถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา (7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง) มีอัตรากำลังทั้งหมด 393 ราย แยกเป็นข้าราชการ 160 ราย ลูกจ้างประจำ 211 ราย พนักงานราชการ 22 ราย

6.6 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ หน่วยงาน(กลุ่มงาน/งาน/หน่วยฯ/สคตม/สวข) ที่สังกัด ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในปัจจุบัน และทราบถึงระดับ

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ด้านการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร และเกิดความสอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรทั้ง 7 ด้าน หากด้านใดส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ก็จะสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยปัจจัยบรรยากาศนี้จะส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และสามารถธำรงรักษาบุคลากร ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ยืนยาวมากยิ่งขึ้น

7.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

7.4 ผู้สนใจทั่วไปก็ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสามารถทำการศึกษาวิจัยขยายผลต่อไปได้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของกรอบทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

##### 1.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้แตกต่างกัน ได้แก่ ฉัตรพินธ์ เจริญนนท์ (2541: 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมในการดึงดูด พัฒนา จูงใจ และเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูงไว้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการบูรณาการหรือประสานความต้องการของแต่ละบุคคลในด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาเป้าหมายขององค์กร

दनัย เทียนพฤษ (2541 : 4 - 5) ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งลาออกหรือเกษียณอายุจากงาน

Leonard Nadler และ Garland D. Wiggs กล่าวไว้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สุนันทา เลานันท์ (2542: 4) ได้อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่วางแผนอย่าง เป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรมให้การศึกษาและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่อง ด้วยกันคือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

Mackgilson. ( 1967 : 307 ) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีอื่นที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และทัศนคติ

Boak & Thompson กล่าวไว้ในการฝึกอบรมเชิงพัฒนาของจกกลนี้ ชูติมา เทวินทร์(2542:5) ว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( Learning Organization ) ซึ่งก็คือในองค์กรหรือสถานที่ ที่ผู้คนขยับขยายปรับตัวกันอย่างต่อเนื่องในศักยภาพของตน เพื่อสร้างสรรค์ประสิทธิผลของงานที่บุคคลนั้น ๆ มีความปรารถนาอยากที่จะให้เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรหรือสถานที่นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องให้การดูแล และระดมพลังใจร่วมกันเพื่อผู้คนจะได้เรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

ไพโรจน์ อุลิต ( 2547 - 3 ) นิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Rogers ( 1994:95 ) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งไปที่สามวัตถุประสงค์หลัก คือ หนึ่ง ความมั่นคงในการจ้างงานแก่ผู้ว่างงาน ให้มีการจ้างงานให้แก่ผู้ว่างงาน เพิ่มโอกาสในการทำงานโดยการฝึกอบรมด้านอาชีพ สอง เพิ่มประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรมในด้านงานที่ทำการตลาด การใช้เทคโนโลยี สาม ให้บรรลุการพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่จ้างตนเอง (Self-employed) ให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ถูกบัญญัติขึ้นโดยนักเขียนชาวอเมริกันชื่อ Leonard Nadler ในปลายทศวรรษที่ 1960 คือ เป็นชุดของกิจกรรมองค์กรที่จัดการในเวลาที่กำหนดไว้ และออกแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสมาชิกในองค์กร (Nadler, 1970 : 1) โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ในงานปัจจุบันของผู้เรียน
2. การศึกษา (Education) หมายถึงกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้งานในอนาคตของผู้เรียน
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เน้นตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการในอนาคต

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมทุกองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในด้านการพัฒนา ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดการศึกษาสำหรับคนทั่วไป
  2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาระดับสูง
  3. การสอนงานนับเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคลที่ได้ผลมากที่สุดประหยัดที่สุดถ้าจะเปรียบเทียบกับการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ
  4. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่ดี แต่ต้องมีการสับเปลี่ยน หลังจากที่แต่ละบุคคลได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีพอเกี่ยวกับงานในหน้าที่เดิมเป็นอย่างดี จึงจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง หากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเกิดจากอคติหรือการกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ ก็จะไม่เกิดผลดีอะไร
  5. การพัฒนาตนเองก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนโดยผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ตามที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แก่งานและแก่องค์กรของแต่ละบุคคลอื่น ๆ ได้อีกมาก
  6. แม้ว่าจะมีคนพยายามแยกการพัฒนาออกจากการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมก็ตามดังที่ Leonard Nadler ได้กล่าวไว้ใน นูญเลิส ไพรินทร์ (2538 : 40) ได้พยายามชี้แจงให้เห็นความแตกต่างระหว่าง “การฝึกอบรม” “การศึกษา” และ “การพัฒนา” ดังนี้
 

“การฝึกอบรม” เป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่

“การศึกษา” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางใดทางหนึ่ง แต่มีความกว้างขวางมากกว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่

“การพัฒนา” เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเจริญเติบโตขององค์กร หรือหน่วยงานที่เขาปฏิบัติ
- จากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ มีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ตัวบุคคลและองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกิจกรรมแต่ละกิจกรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กิจกรรม 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

1.2 สาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สุนันทา เลहनันท์ (2542 : 25) กล่าวว่า มาจาก 3 ประเภท คือ

### 1.2.1 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อองค์กร

1) การเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ กฎหมาย ประชากรและแรงงาน เทคโนโลยี เป็นต้น

2) การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ได้แก่ การมีพนักงานเข้าใหม่ การเปลี่ยนแปลงในสินค้า บริการและเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานนโยบาย กลยุทธ์ขององค์กร การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น

1.2.2 ผลต่างระหว่างมาตรฐานผลงานกับการปฏิบัติงานจริง เช่น พนักงานมี อัตราการ เข้าออกสูง การขาดงาน อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ การให้บริการที่ไม่ดี ความสิ้นเปลือง สูญเสียต่าง ๆ และการปฏิบัติงานที่หย่อนประสิทธิภาพ เป็นต้น

1.2.3 การปรับระดับความสามารถขององค์กรและทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตซึ่งเป็นนโยบายของผู้บริหารองค์กรที่เห็นความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับระดับความสามารถขององค์กรและบุคลากร เช่น โครงการอบรมภาษาอังกฤษ เป็นต้น

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544:241) ได้กล่าวถึงความจำเป็นต่อการศึกษาอบรม ว่า องค์กรควรจัดให้บุคลากรเข้ารับการศึกษานในหลักสูตรต่างๆ เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรม ของบุคลากรเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ ขององค์กร จากสาเหตุ 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลากรมีความต้องการความเจริญความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพ
2. สถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดให้มีการศึกษาและการ ฝึกอบรมได้ทันกับความต้องการขององค์กร

3. ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

4. การเพิ่มประสพการณ์และความชำนาญที่มุ่งเน้นเป็นการเฉพาะเจาะจง

จากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงสาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ สามารถสรุปได้คือ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ กฎหมาย ประชากรและแรงงาน เทคโนโลยี เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร ได้แก่ การมีพนักงานเข้าใหม่ การเปลี่ยนแปลงในสินค้าและบริการ ความต้องการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การต้องการประสพการณ์เพิ่ม การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานนโยบาย กล ยุทธ์ขององค์กร การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น

### 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลิต (2547: 5) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

1. ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงขึ้นไปด้วย

2. ทำให้องค์กรหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

### 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวขององค์กรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากองค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย “มนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถจะมีคุณค่าในรูปทุนมนุษย์ และเป็นหนึ่งในความต้องการแรก ๆ สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ...และความต้องการขององค์กรด้วย” Hargreaves and Jarvis (1998: 4) ดังที่ Drucker เคยอธิบายถึงคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กรในยุคใหม่ว่า

สินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดของบริษัทในช่วงศตวรรษที่ 20 คืออุปกรณ์การผลิตของบริษัทเอง แต่สำหรับศตวรรษที่ 21 แล้ว สินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ หรือองค์กรประเภทอื่น ๆ ก็ตาม คือ แรงงานที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และผลิตภาพของแรงงานเหล่านั้น ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาให้จงได้ Drucker(1999:135 )

และเมื่อการทำงานในปัจจุบันต้องอาศัยเทคโนโลยีมากขึ้นด้วยแล้ว องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สร้างความสามารถในการคาดคะเนต่อเศรษฐกิจและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีการวางแผน การฝึกอบรม และเอาใจใส่ต่อพนักงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจ ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่มองว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุน ที่นำเสนอหนทางของการผนวกแผนงานธุรกิจและทักษะของบุคคลเข้าไว้



ด้วยกัน เพื่อนำไปสู่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผลิตภัณฑ์และการให้บริการ ซึ่งในมุมมองพนักงาน ก็ได้รับค่าจ้าง โอกาสสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนาอาชีพ” Hargreaves and Jarvis (1998:4)

1. การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อองค์กรต้องการสร้างโอกาสทางอาชีพ การปรับองค์กร การลดขนาดกิจการ และอื่น ๆ เป็นแนวคิดของการจัดการองค์กรให้เหมาะสม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้สามารถแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ก้าวเดินผ่านพ้นความเปลี่ยนแปลงได้

2. การเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ถือว่าเป็นงานสำคัญ เพราะมนุษย์มีความพร้อมแต่จะต้องอาศัยการเรียนรู้ และการสั่งสมประสบการณ์จากการได้ทดลองปฏิบัติจริงมาเป็นเวลานานพอสมควร รวมถึงทักษะที่ได้ต้องมากจากการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ หลักการดังกล่าวทำให้ไม่สามารถบ่งบอกได้ในระยะสั้นว่า บุคคลนั้น มีความพร้อมเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแล้วหรือไม่ อย่างไร องค์กรจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา

3. การลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในระดับต่าง ๆ อาจมาจากความคาดหวังของพนักงานและประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวผลักดัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานถูกปฏิเสธ ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีส่วนแก้ไข และลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น โดยวิธีการเปิดเผยและแสดงให้พนักงานเห็นว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง และให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผน หรือการจัดการซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน Mondy and Noe(1996 : 226-230 )

ผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร ให้สามารถเผชิญกับความก้าวหน้าในการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดวัฒนธรรมของการทำงานหนัก ซึ่งสร้างให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถจัดการกับผลกระทบภายนอกและมีโอกาสสูงในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก อาศัยการปรับปรุงกระบวนการภายในให้เหมาะสมสมดุล และมีประสิทธิภาพ Rao( 1999: 29-30 )

#### 1.5 องค์ประกอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น คณะทำงานพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523 : 14 – 15) ได้กล่าวว่า มีองค์ประกอบ คือ

### 1.5.1 บุคคล ประกอบด้วย

- 1) ผู้ที่มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาจำเป็นต้องเริ่มที่บุคคลก่อน
- 2) วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
- 3) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

1.5.2 **งบประมาณ** คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสิ่งจูงใจต่าง ๆ

1.5.3 **บรรยากาศและสภาพแวดล้อม** ได้แก่ เวลา สถานที่ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่เอื้อต่อการพัฒนา

1.5.4 **การประชาสัมพันธ์** การประสานงาน การสื่อสารและการจัดการ จะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และการส่งเสริมการสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาแต่ละครั้ง

1.5.5 **การบริหารงานโดยใช้แผนและโครงการเป็นกลยุทธ์** มีการติดตามและประเมินผลทุกระยะ

1.5.6 **อื่น ๆ เช่น การยอมรับ คำสั่งใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน** จากสมาชิกทุกระดับ

## 1.6 ขอบเขตของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีขอบเขตด้วยกัน 3 ประการ คือ

1.6.1 **การให้การฝึกอบรม** ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพและประสิทธิภาพ ในการทำงาน มีข้อสังเกตคือ การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่ต้องกระทำก่อน แต่ไม่ใช่ทุกกรณีที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้การฝึกอบรมมักนิยมใช้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอกับหน่วยงาน เพราะหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ

1.6.2 **การให้การศึกษา** ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในอนาคต จึงเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะต้องเตรียมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน มีความพร้อมที่จะไปทำงานอื่น นอกเหนือจากในหน้าที่ปัจจุบัน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีระดับหน้าที่สูงกว่าเดิม

### 1.6.3 แนวทางของการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1) การให้การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความสามารถด้วยการสังเกตการณ์ทำงานของเพื่อนร่วมงาน และด้วยการศึกษาจากเอกสารที่เป็นงานเก่าศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ในกรณีที่มีปัญหาสามารถขอคำแนะนำจากผู้รู้ได้

2) การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำคนที่ได้รับการบรรจุใหม่ ได้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ของหน่วยงานเกี่ยวกับประวัติ หน้าที่การงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน บุคลากรระดับบริหารและสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมใหม่ภายในระยะเวลาอันสั้น

3) การให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยในวงการอาชีพช่างเทคนิค นิยมให้บุคคลใหม่เป็นผู้ช่วยเหลือหรือลูกมือไปจนกว่าจะเป็นงาน ส่วนในวงการศึกษาก็มีในลักษณะเป็นผู้ช่วย เช่น ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นต้น

4) การให้ฝึกงานระหว่างการศึกษา คือการให้ฝึกทำงานจริง ๆ ก่อนบรรจุ แต่ระหว่างนั้นจะต้องมีการเข้าชั้นเรียนด้วย อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อนำปัญหามาหารือ ผู้รับผิดชอบการฝึกงานและจะมีอาจารย์ผู้ฝึกมาคอยดูแลให้คำปรึกษาตามความจำเป็น

5) การฝึกงานระยะสั้น เป็นการฝึกงานระยะหนึ่งก่อนได้รับการบรรจุเพราะหน่วยงานนั้นขาดแคลนบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

6) การศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ หน่วยงานอนุญาตให้บุคคลในหน่วยงานไปศึกษาในวิชาที่หน่วยงานต้องการ โดยติดต่อกับสถาบันการศึกษาเป็นกรณีพิเศษหรือส่งไปเรียน โดยไม่จำเป็นที่บุคคลผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องหยุดงานตลอดเวลาที่ไปรับการศึกษเพิ่มเติม

7) การศึกษาต่อเพิ่มเติม คือ การให้ลาไปศึกษาต่อในเวลาไม่ต้องมาทำงาน แต่ต้องศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานด้านที่เกี่ยวกับวิชาที่ไปศึกษามา โดยเฉพาะเป็นวิธีการเพิ่มวุฒิและในขณะเดียวกันก็เพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคคลด้วยการศึกษาต่อเพิ่มเติมนี้ได้แก่ การลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ไพโรจน์ อุสิต (2547 : 8) กล่าวว่า ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ทำในระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานและปรับพฤติกรรม ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เน้นให้ผู้รับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การศึกษา เป็นกระบวนการให้ความรู้ประกอบการเรียนรู้ทักษะใหม่ช่วยให้บุคคล ที่ได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

3. การพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้ถึงขีดสูงสุดเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

โดยสรุปขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา

มิติ	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
จุดเน้น	มุ่งงาน	มุ่งบุคคล	มุ่งองค์กร
วัตถุประสงค์	เพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ	เพิ่มความรู้ สติปัญญา การปรับตัว	เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน
ระยะเวลา	ใช้เวลาสั้น ๆ	ใช้เวลานาน	ใช้เวลานานและต่อเนื่อง
เกณฑ์	พิจารณาจากงานที่ทำ	พิจารณาจากอายุ และสติปัญญา	พิจารณาจากศักยภาพ
กลุ่มเป้าหมาย	ผู้ปฏิบัติงาน	บุคคลทั่วไป	ผู้บริหาร
การประเมินผล	วัดผลการทำงาน	วัดการสอบ	วัดผลสำเร็จขององค์กร

### 1.7 เทคนิควิธีการรูปแบบ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จะเห็นได้ว่ามี นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกไว้ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกัน เพียงแต่มีการจัดประเภท/หมวดหมู่ ไว้แตกต่างกันเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะนำเสนอเทคนิคและวิธีการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

#### 1.7.1 เทคนิควิธีการรูปแบบ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler กล่าวไว้ใน ถัดดา จาริกสถิตย์วงศ์ (2535:15) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรม
2. การให้การศึกษา
3. การพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดเน้นที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก มุ่งพัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้ความสำคัญต่อองค์ความรู้ให้กับทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สอง มุ่งพัฒนาการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์หรือเรียนรู้โดยการกระทำ

เมื่อประมวลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษา (Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานในอนาคตของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ทั่วไป ไม่เจาะจง การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ในองค์รวมทั้งกายและใจโดยครอบคลุมการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตใจ การศึกษาในปัจจุบันมี 3 ลักษณะที่สำคัญคือ

1.1 การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นระบบการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา

1.2 การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) เป็นระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การวัดและประเมินผลโดยเนื้อหา และหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นระบบการศึกษาที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส ศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม หรือแหล่งความรู้จากที่อื่น ๆ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานปัจจุบันของผู้เรียน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาโรคขององค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร 3 อย่าง คือ โรคความรู้บกพร่อง โรคทักษะบกพร่อง โรคทัศนคติบกพร่อง

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นระบบการเรียนรู้ที่ไม่เน้นงาน มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองเป็นไปตามธรรมชาติ หรือตามปกติวิสัยจากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถหาได้

4. การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Environmental Management) เป็นระบบของการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งกายและจิตภาพ ให้เอื้ออำนวยต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิดและบรรยากาศการเรียนรู้ด้านจิตใจ บางครั้ง ไม่อยากเรียนรู้ ความรู้สึกว่ายากเรียนรู้คือหัวใจที่สำคัญ

การจัดให้มีศูนย์เรียนรู้หรือมูมนทนาหรือห้องสมุดอัตโนมัติ จึงเป็นวิธีหนึ่งของการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาและฝึกอบรมที่จัดการมีหลายรูปแบบ แต่สามารถจัดได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติ (on-the-job training) โครงการฝึกอบรมแบบนี้จัดในที่ทำงานจริง โดยการกำหนดหน้าที่ ๆ ได้รับความหมายแก่ผู้รับการฝึกอบรมให้อยู่ภายใต้การฝึกอบรมจากหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงานอาวุโส เพื่อการสอนงาน ข้อดีของการฝึกอบรมแบบนี้ก็คือไม่จำเป็นต้องหาสถานที่ เนื้อหาและผู้สอนซึ่งมีอยู่แล้ว แต่ข้อเสียก็อาจเกิดการสูญเสียมากอันเนื่องจากการใช้อุปกรณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่คุ้นเคยมาก่อน และการติดต่อกับลูกค้าจริงซึ่งอาจจะทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจได้ เพราะผู้รับการฝึกอบรมไม่มีประสบการณ์ด้านนี้มาก่อน

2. การฝึกอบรมแบบหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการสลับเปลี่ยนงานระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด ข้อดีของการฝึกอบรมนี้ได้แก่ ความยืดหยุ่นของการรู้งาน สามารถทำงานแทนกันได้ตลอดเวลา และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้ที่ผ่านเข้ามาในตำแหน่งงานนี้ต่างก็จะได้ทราบและเข้าใจถึงอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองและแก้ไขความเบื่อบานในหน้าที่ทำอยู่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น ไม่อยากทำงาน ไม่จูงใจให้ทำงาน ขาดงานสูง การลาออกจากงานจะสูง

### 1.7.2 วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544:241) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดการศึกษาอบรม โดยที่องค์กร ได้พิจารณาและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร โดยยึดหลักหรือพิจารณาใช้วิธีการศึกษาอบรม 2 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาที่จัดขึ้นตามความประสงค์ขององค์กร อาจจัดตั้งสถาบันการศึกษาหรือสำนักงานฝึกอบรมขององค์กรขึ้นมา โดยจัดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือมีความรู้และประสบการณ์เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานและจัดการศึกษาให้กับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง

2. การศึกษาที่จัดขึ้นตามความประสงค์ของบุคลากร โดยที่บุคลากรต้องการความเจริญและความก้าวหน้า และต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาตามกลุ่มบุคลากรที่สนใจ

สมาน รังสิโยภฤกษ์(2527:73) กล่าวว่า วิธีการพัฒนามนุษย์มีอยู่ด้วยกัน

7 วิธีด้วยกัน คือ

1. ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน
2. ปฐมนิเทศ
3. ให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือชั่วคราว
4. ให้ฝึกงาน

5. ฝึกอบรมระยะสั้น
6. ส่งไปเรียนวิชาเพิ่มเติมในสถาบัน
7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 76 (ก.พ. 2535 :2) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งวิธีการพัฒนาที่ใช้โดยทั่วไป ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน/การสอนแนะนำงาน
3. การมอบหมายงาน
4. การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่
5. การจัดพี่เลี้ยงให้
6. การให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย
7. การรักษาราชการแทนหรือการรักษาราชการในตำแหน่ง
8. พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา
11. การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
12. ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์กรทางวิชาการ
13. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
14. จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้ศึกษาอย่างพอเพียง
15. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้อย่างทั่วถึง
16. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง
17. การพัฒนาด้วยตนเอง
18. การจัดบรรยายพิเศษ
19. การให้คำปรึกษา
20. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ธีรยุทธ หล่อเสิศรัตน์ (2530:219) กล่าวไว้ว่า วิธีการฝึกอบรม ( Training Methods ) ที่ใช้กันโดยทั่วไปมีอยู่หลายวิธี แบ่งได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน( On-the Job Training) หมายถึง การที่ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน ได้รับความชำนาญจากการฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดแนวความคิด ปรัชญาหรือวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ของการทำงานพร้อม ๆ กันไปกับการปฏิบัติงานจริง ช่วยสร้างความชำนาญงานและความเข้าใจให้ผู้เรียนรู้ได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง นิยมใช้ 2 วิธีคือ

1.1 การสอนแนะนำงาน (Coaching)

1.2 การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Job Rotation)

2. การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off-the Job Training) หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องหยุดการทำงานปกติของตนเพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดขึ้น โดยอาจเป็นการเข้ารับการอบรมในสถานที่ของหน่วยงานนั้น หรือถูกส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก มีหลายวิธี เช่น

2.1 การฝึกอบรมในห้อง (Classroom Methods) เป็นวิธีการที่มีประโยชน์และได้ผลมากเพราะผู้รับการอบรมจะมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในแง่ปรัชญาแนวความคิดทัศนคติ ทฤษฎี และวิธีแก้ปัญหาในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ตามความเหมาะสมได้หลายวิธี เช่น

2.1.1 การบรรยาย(Lecture)

2.1.2 การสัมมนา(Seminar)

2.1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

2.1.4 การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)

3. การฝึกอบรมทางไกล(Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมสมัยใหม่ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้าฟังการบรรยายในชั้นเรียน แต่อาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานของตนเองผ่านสื่อการฝึกอบรมบางอย่าง

ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร ในรุ่งทิวา ทองปลิว (2542 : 31)

1. ขั้นสำรวจปัญหาและความต้องการ การพัฒนาบุคลากร ควรเริ่มด้วยการสำรวจเพื่อ ให้ความทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ควรจะครอบคลุมกิจกรรมในการสำรวจหรือรวบรวมข้อมูล จากปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ วิธีดำเนินการที่บุคคลภายในหน่วยงานใช้ปฏิบัติงาน คุณวุฒิของบุคคลประสบการณ์ในการฝึกอบรมและความชำนาญงาน นอกจากนั้นควรสำรวจความต้องการในอนาคตทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การคาดหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน จากข้อมูลเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องประมวลเข้าเพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

2. ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลังจากที่ทราบปัญหาและความต้องการแล้ว ก็นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับทั้งในระยะสั้นระยะยาว โดยการกำหนดวัตถุประสงค์นั้น ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ



ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาและกำหนดว่าในการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องการอะไร และต้องการให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนานั้นมีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในระดับใด

3. ขั้นการวางแผนพัฒนา เมื่อทราบความต้องการ ความจำเป็น และ วัตถุประสงค์ ของการพัฒนาบุคลากรแล้วก็มาถึงขั้นตอนในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบ กิจกรรม และกำหนดเวลาที่จะดำเนินการ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณากำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและ วัตถุประสงค์ ของการพัฒนา การพัฒนาบางอย่างอาจเน้นเพียงให้ความรู้เฉพาะบุคคล บางอย่าง ต้องการให้ความรู้หรือพัฒนาในสายงานทั้งหมด นอกจากนั้นการทำแผนพัฒนาบุคลากรควร จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลด้วย

4. ขั้นการดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการพัฒนาตามแผนที่ กำหนดไว้ ควรจะให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้ รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะได้มี ความเข้าใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้แผนพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

5. ขั้นการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความ สำคัญมาก เพราะเป็นการติดตามกำกับเป็นระยะ ๆ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหาอุปสรรค และข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการประเมินผลการพัฒนา นั้น ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินทั้งในด้านของวิธีการพัฒนาและผลที่ได้รับจากการพัฒนานี้จะ กลับไปสู่วงจรระบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการ แก้ไขปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรโดยส่งไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษาต่อ

ภิญโญ สาธร (2537 : 183) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการ ส่งไปศึกษาต่อว่าสามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ

1.1 ส่งให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน หรือให้ใช้เวลา บางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษ เป็นการที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่ หน่วยงานต้องการจากสถานศึกษาในตอนบ่ายหรือค่ำ

1.2 ส่งให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิของ บุคลากร ให้มีความรู้ดีขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนไป การให้การศึกษและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงาน จำเป็นต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในหรือต่างประเทศ ซึ่ง

สอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 91) ซึ่งได้กล่าวว่า การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เราทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วจะเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป เพราะผู้ที่ศึกษาต่อจะมีโอกาสได้ทบทวนงานที่ได้กระทำผ่านไปแล้ว และจะได้โอกาสในช่วงศึกษาต่อหาความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งอาจกระทำด้วยการให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน หรือการลาศึกษาต่อเต็มเวลา ทั้งในและต่างประเทศ

2. การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นวิธีการหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรตามที่หน่วยงานต้องการซึ่งหน่วยงานอาจกระทำได้โดยการส่งไปศึกษาต่อ ส่งไปรับการอบรมหรือไปศึกษาดูงาน

### 1.8 ประโยชน์ของการหาความรู้จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุปัญหาที่เฉพาะเจาะจง เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์ในปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงปัญหาเข้าด้วยกันสามารถจัดลำดับของปัญหาต่างๆ ได้
2. ช่วยให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรได้
3. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทราบสภาพการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคาดหวัง และสามารถกำหนดยุทธวิธีหรือทางเลือกต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนานั้นได้
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว อันจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานได้
5. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาข้อมูล เพื่อการประเมินผลได้
6. เกิดความผูกพันกับผู้บริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลโดยตรงกับหน่วยงานหรือองค์กร สามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม
7. กำหนดต้นทุนและผลประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การหาความจำเป็นเพื่อระบุถึงปัญหาที่ต้องการพัฒนาปรับเปลี่ยน แก้ไข จะทำให้ฝ่ายบริหารเห็นถึงงบประมาณและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ

### 1.9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549 : 216)กล่าววว่า เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญทำให้องค์กรบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและควรพิจารณาดังต่อไปนี้

**1.9.1 การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารขององค์กร**  
ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ให้มีการประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ย่อมทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตลอดไป

**1.9.2 ขนาดของกิจการและโครงสร้างขององค์กรที่มีการขยายงานมากขึ้น**  
มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรมีโครงสร้างการจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งองค์กรต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการเฉพาะด้านไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริการ การตลาด การบริหาร ฯลฯ

**1.9.3 เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

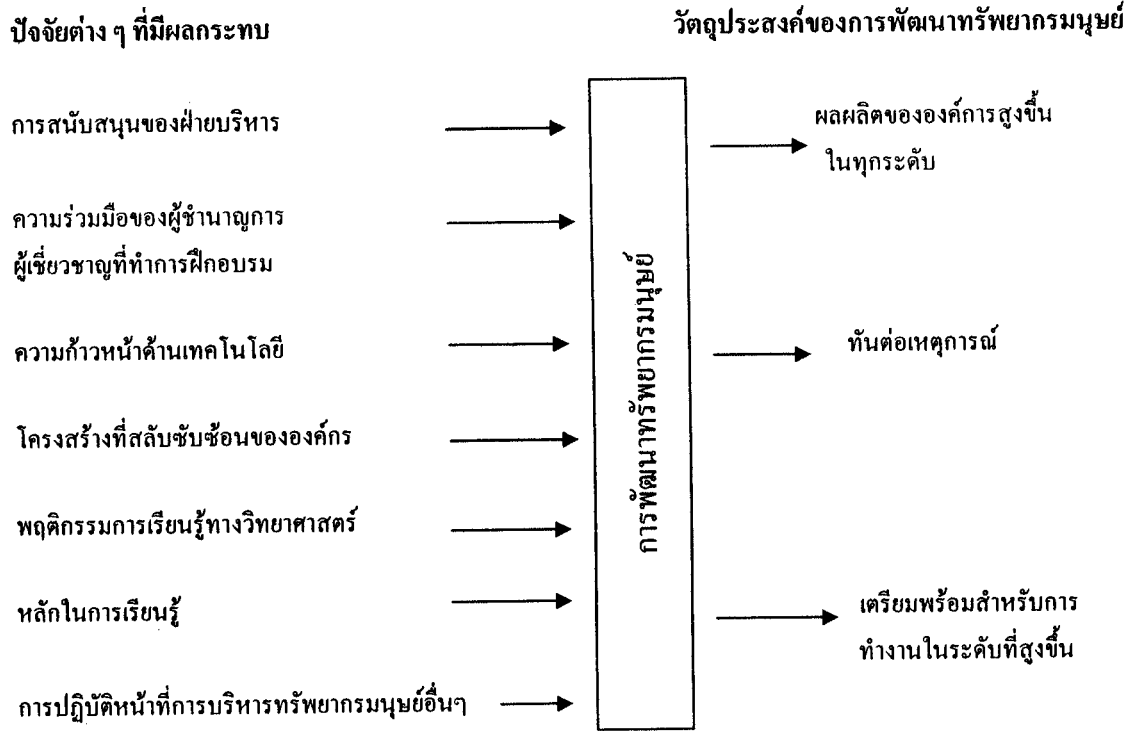
**1.9.4 การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าทุกคนมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วม**  
**สัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร** ต้องการให้ผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบความเป็นอยู่และจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร รู้จักการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**1.9.5 สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร**  
มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และองค์กรก็ย่อมได้รับผลกำไรจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามไปด้วยเช่นกัน

**1.9.6 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนา**  
**ทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ** หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารขององค์กรได้ กำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

1.9.7 การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยขององค์กร ย่อมมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสำหรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแท้จริง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์ Mondy and Noe, (1996:232) ได้กล่าวไว้ โดยมีภาพประกอบดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามภาพที่ 2.1 ปัจจัยแรกและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหารระดับสูง และสามารถสื่อสารให้พนักงานทั้งองค์กรได้รับทราบ มีการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น งบประมาณ กฎ ระเบียบต่าง ๆ หรือการอนุญาตให้ไปฝึกอบรมได้โดยไม่คิดเป็นวันลา เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมในการร่วมประชุม เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาและทางเลือกที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ต้องพร้อมสำหรับการรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมไปถึงโครงสร้างที่สลับซับซ้อนขององค์กร พฤติกรรม การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ และหลักในการเรียนรู้ จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ มีผลผลิตที่สูงขึ้นในทุกระดับ ทันต่อเหตุการณ์ และบุคลากรเตรียมพร้อม สำหรับการงานในระดับที่สูงขึ้น ดังที่ Wilson (1999 :13) กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าไม่ใช่ต้นทุน และจะเห็นผลในระยะยาว คุณค่าของ

การพัฒนาที่มีความเกี่ยวเนื่องกับกลยุทธ์ขององค์กร และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งทำให้ผู้บริหารไม่สามารถตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาออกได้”

### 1.10 กระบวนการพัฒนาสู่องค์กรอัจฉริยะและองค์กรแห่งคุณภาพและการฝึกอบรมเชิงระบบ

วีรยุทธ มาณะศิริานนท์ (2542 : 144 – 145) ได้อธิบายถึง กระบวนการพัฒนาสู่องค์กรอัจฉริยะเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในเรื่องสำคัญ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นพัฒนาสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ให้เกิดความสมบูรณ์ในผลิตภัณฑ์และบริการตามความคาดหวังของลูกค้าทั้งภายในภายนอกองค์กร
2. การมุ่งเน้นพัฒนาผู้นำ (Leadership) ให้มีคุณสมบัติเป็นผู้ออกแบบครูผู้สอนและผู้ช่วยเหลือ
3. การมุ่งเน้นพัฒนาระบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เพื่อสร้างประสบการณ์ปัจจุบันจากงานจริง
4. การมุ่งเน้นพัฒนาพลังสร้างสรรค์ (Creative Power) จากปัจเจกบุคคลสู่องค์กร (Corporate Creativity)
5. การมุ่งเน้นให้มีความเข้าใจในภาพรวมเชิงระบบ เพื่อนำสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกัน
6. การมุ่งเน้นให้มีบรรยากาศของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. การมุ่งเน้นให้มีบรรยากาศเปิด (Openness) และมีการทำงานเชิงรุก

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2541 : 37) ได้อธิบายถึง กระบวนการพัฒนาสู่องค์กรแห่งคุณภาพว่ามี 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนแรก ต้องมีศรัทธาและกำหนดนโยบาย กล่าวคือ มีการวางแผนและกำหนดนโยบาย ก็จะมีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตามระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีบทบาทสำคัญ ระบบการวางแผนยังต้องทำงานเป็นทีมในรูปของการประชุม จึงต้องมีการกำหนดคณะกรรมการต่าง ๆ ก็จะมีการอบรมผู้บริหารทั้งหลายให้เข้าใจในกระบวนการวางแผน และมีการประกาศกลไกของระบบช่วงเวลาของการวางแผน วงจรวางแผนและบทบาทของแต่ละหน่วยงานด้านการบริหารคุณภาพ เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง ต้องมีการฝึกอบรม กล่าวคือ จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกจุด ตลอดจนพนักงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจแนวคิดในการบริหารด้วยระบบวางแผนมีการ ให้นโยบายที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่สาม การจัดองค์กรกล่าวคือ เมื่อเริ่มระบบการวางแผนจะต้องมีการจัดการองค์กรโดยเริ่มจากผู้บริหารระดับกรรมการผู้จัดการ จะเป็นผู้บริหารและติดตามระบบ

การวางแผน ขณะเดียวกันจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการวางแผนในทุกภาคส่วน เพื่อรับผิดชอบระบบวางแผนและติดตามให้ได้ผลตามแผนด้วย

ขั้นตอนที่สี่ การส่งเสริมระบบการวางแผนนั้นเป็นระบบจากบนลงล่าง กล่าวคือ เมื่อได้ประกาศใช้แล้วจึงเป็นระบบที่บังคับให้ทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติหน่วยงานใดไม่ทำแผนหรือทำงบประมาณก็ไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้น ระบบคุณภาพเป็นระบบที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน ยึดหลักการปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจหรือร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมอบหมายบทบาทให้ผู้บริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารระดับต้นให้ทำหน้าที่ส่งเสริม ชี้ชวน หรือชักนำให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยแนะนำเรื่องที่จะควรจะทำ ให้กำลังใจในการทำกิจกรรม และพูดคุย ปรีกษาหารือ ให้กิจกรรมกลุ่มนั้นดำเนินไปโดยสะดวกและราบรื่นด้วย

ขั้นตอนที่ห้า การติดตามผล กล่าวคือในระบบการวางแผนนั้น การติดตามผลเป็นเรื่องสำคัญ ทุกหน่วยงานจะต้องมีการรายงานผลเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อเปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดไว้ในกิจกรรม คุณภาพ ก็จัดให้มีการนำเสนอผลงานต่อผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องสละเวลามาดูโดยพร้อมเพรียงกัน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2548 : 47) ได้อธิบายถึง การฝึกอบรมเชิงระบบว่า ในทฤษฎีของนักวิชาการ ได้มีมุมมองในเรื่องของการฝึกอบรมแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามสามารถที่จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มแนวคิด คือ การฝึกอบรมทั่วไป กับ การฝึกอบรมเชิงระบบ

### 1. การฝึกอบรมทั่วไป

1.1 ในกลุ่มนี้มองว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหนึ่งในองค์การ โดยทั่วไปแล้ว กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์จะประกอบไปด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์ระบบ การธำรงรักษาระบบ และการปรับปรุงระบบ การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมย่อยของการปรับปรุงระบบซึ่งเน้นใน 3 ด้านที่สำคัญ คือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพ

1.2 ในกลุ่มนี้มองว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสอดแทรกในการแก้ปัญหาขององค์กร การเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรมกระทำได้ด้วยกรอบระยะเวลาปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนทักษะและทัศนคติ การใช้กิจกรรมกลุ่ม การใช้บทบาทสมมุติ การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้กรณีศึกษา และการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ กัน แต่เชื่อว่าการฝึกอบรมจะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดจากความไม่มีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ความไม่มีประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม และความไม่มีประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร หรือหน่วยงาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวม

### 2. การฝึกอบรมเชิงระบบ

2.1 ในกลุ่มนี้มองว่าการฝึกอบรมเป็นระบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และถือว่าทรัพยากรมนุษย์คือ หัวใจที่สำคัญของการบริหารองค์กร การบริหารองค์กรให้

ประสบความสำเร็จจะต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน ถ้ามนุษย์มีคุณภาพ มีคุณค่า และมีคุณธรรมจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ

2.2 ในกลุ่มนี้มองว่าการฝึกอบรมเป็นระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวไปตามสถานการณ์ ดังนั้น การฝึกอบรมเชิงระบบจึงหมายถึงระบบการฝึกอบรมแบบระบบเปิด ที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารและเทคโนโลยี การฝึกอบรมเชิงระบบในที่นี้จึงพิจารณาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรนั่นเอง

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

2.1 บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อขนาดและ โครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร

Dubrin (1981: 35) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึก หรือ คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร

Davis และ คณะ (1989: 58) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น หรือ สัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรทุกด้าน ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งจะถูกรับรู้โดยบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

2.2 แบบบรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์กร บรรยากาศขององค์กรมี 6 มิติ คือ

1) บรรยากาศแบบแจ่มใส(Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำเหมาะกับสภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก และควบคุมยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ

2) บรรยากาศแบบอิสระ(Autonomous Climate) มีบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจ ในการสร้างความสัมพันธ์อันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ

3) บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้พนักงานทำ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้พนักงานจะไม่ค่อยมีโอกาสนในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับพนักงาน

4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ ฉันทมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือ นิเทศงาน พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัวดี

5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงาน ที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันทมิตร แต่พนักงานไม่ยอมนับถือความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ

6) บรรยากาศแบบเข้มเขม (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคลากร พนักงานเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันทมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ และต้องรีบแก้ไข

จากบรรยากาศขององค์กรทั้ง 6 มิตินี้ บรรยากาศแบบเข้มใส นับว่าเป็นบรรยากาศที่ พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบเข้มเขมเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ แนวทางที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นก็คือ ความสามารถในการจัดการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศขององค์กรทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ

2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร Forehand กล่าวไว้ในพจนมพร ขงทองมุก (2544:19) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรนั้น ประกอบด้วย กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้นคุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้านคือ

1) ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (Size and Structure) ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544 : 216-217) กล่าวว่า ขนาดของกิจการและโครงสร้างขององค์กรที่มีการขยายตัวมากขึ้นมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรมีโครงสร้างการจัดองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยจะพบว่า ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีการขยายงานมากขึ้น มักจะมีจำนวนฝ่าย แผนกงาน บุคลากร และผลิตภัณฑ์ใหม่ และมีการขยายงานมากขึ้น ทำให้ปริมาณงานและเกิดงานใหม่ ๆ มากขึ้น ซึ่งองค์กรต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการเฉพาะด้านไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริการ การตลาด การบริหาร ฯลฯ



2) แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์กรธุรกิจและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติข้างเหิน มุ่งผลงาน ก็เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคลากรในองค์กร และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544 : 216-217) กล่าวว่า การสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

3) ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์กรจะแตกต่างในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ แบบของการเกี่ยวข้องกันระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น ซึ่ง ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544: 216-217) กล่าวว่าเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาดั่งกล่าว มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรโดยจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย

4) เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544: 216-217) กล่าวว่า การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรต้องการให้ผู้บริหารองค์กรดูแลและเอาใจให้ความเอาใจใส่บุคลากรขององค์กรอย่างทั่วถึง และต้องการให้ผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบความเป็นอยู่และจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร รู้จักการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network ) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

2.4 มิติต่าง ๆ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กรไว้มากมาย ซึ่งมีมิติต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดบรรยากาศขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Litwin และ Stringer (1968) ได้แยกมิติบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง (structure) โครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กร จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะพนักงานใหม่มีความจำเป็นมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (reward and punishment, approval and disapproval) ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัล แทนที่จะเป็นการลงโทษย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้น ความสนใจของพนักงานด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับการแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (conflict) จะเป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์กร องค์กรต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาคความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectations) ปัจจัยนี้จะวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (risk and risk taking) จะเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูง มักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศองค์กรไม่ยอมให้มีความเสี่ยง จะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

Litwin และ Stinger (1968) ได้ปรับปรุงการศึกษابรรยากาศองค์กร โดยเพิ่มเป็น 9 มิติ คือ

1. โครงสร้าง
2. ความรับผิดชอบ
3. รางวัล
4. ความเสี่ยง
5. ความอบอุ่น
6. ความสนับสนุน
7. มาตรฐานงาน
8. ความขัดแย้ง
9. เอกลักษณ์ขององค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวความคิดของ Forehand ซึ่งหมายถึงลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งพิจารณาในเชิงจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวาง ด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะไม่มีความเข้าใจในตัวของพวกเขาเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของ ความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ทางด้านสังคมนั้นทำได้ยาก

2. แบบความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน

3. ความซับซ้อนของระบบ องค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบ ที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกับระหว่างกันกับส่วนต่าง ๆ ของระบบ

4. เป้าหมายขององค์กร องค์กรแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์กร เพราะสายใยภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจ

หน้าที่และเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหาร โดยส่วนรวมภายในองค์กรนั้นได้

Litwin และStringer ได้กล่าวไว้ใน สมส่วน พงศ์เจริญ(2544 : 16) ได้กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้อง

2. ความรับผิดชอบ(Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นนายของตัวเอง ไม่ต้องการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3. ความอบอุ่น(Warmth) หมายถึง ความรู้สึกมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วยกัน เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

4. การสนับสนุน(Support) หมายถึง การรับรู้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มเน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

5. การให้รางวัล(Reward) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รับรู้ความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

6. ความขัดแย้ง(Conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้าและพนักงานคนอื่น ๆ ที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำมาตกลงแก้ไข

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน(Performance) หมายถึง การรับรู้ความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ทำหาย

8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร(Organizational Identity) หมายถึงความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัทและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานร่วมกัน ถือเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

9. ความเสี่ยง(Risk) หมายถึง ความรู้สึกกับความเสี่ยงและความทำทหายในงาน และองค์กร เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

Kelly ได้กล่าวไว้ใน ศุภางค์ สุตวัฒน์(2544: 26) ได้ให้ทัศนะว่า การศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่อไปนี้

1. โครงสร้าง เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขาในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น – เลื่อนเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากนักน้อยเพียงใด (น้ำทิพย์ บุรพษานนท์ ,2547: 1)

5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรในลักษณะที่ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกซึ่งความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้ บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Gavin และ Howe ได้กล่าวไว้ใน ศุภางค์ สุตวัฒน์ (2544: 16) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน คือ

1. ความชัดเจนและประสิทธิผลของโครงสร้าง ระดับของนโยบายขององค์กรและแนวทางที่ชัดเจนที่อธิบายถึงความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย วิธีการ และการดำเนินงานรวมถึงการตัดสินใจได้ถูกต้องและเหมาะสม

2. อุปสรรค คือ สิ่งที่เป็นอุปสรรคขวางกั้นการดำเนินงาน และการบริหารให้ไม่มีประสิทธิภาพให้ไม่ค่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. รางวัล คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รางวัลที่เสมอภาคและยุติธรรมมีความเพียงพอกับความต้องการ รวมถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโต และก้าวหน้าในการทำงาน

4. ความสามัคคี คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกของความเป็นศักดิ์ศรี ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือ และความเป็นมิตรในการทำงานร่วมกันในองค์กร

5. ความไว้วางใจในการจัดการและความเอาใจใส่ คือ ระดับของความไว้วางใจในการจัดการและความเชื่อมั่นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ยอมรับว่าได้รับอย่างเพียงพอ

6. ความท้าทายและความเสี่ยง คือขอบเขตของนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงและมีเหตุผลในการรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นของพนักงาน

Steers ได้กล่าวไว้ใน สมส่วน พงศ์เจริญ,(2544: 9) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน เป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ ตัวอย่างโครงสร้างในการทำงานที่เป็นอุปสรรค เช่น การรวบอำนาจในการบังคับบัญชา ระบบงบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวด กฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นและกรรมวิธีในการทำงานมีขั้นตอนที่ยู่ยากซ้ำซ้อน เป็นต้น

2. ระบบรางวัลตอบแทน ต้องวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่

3. ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขาอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าที่ให้ ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กรในการทำงานและความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา ระดับของเงื่อนไขในองค์กรจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะสนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้ว่าจะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์กร

7. การควบคุม ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เป็นทางการ องค์กรจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์กรที่มีการควบคุมต่ำ ให้

พนักงานควบคุมตัวเอง ตรวจสอบตราพฤติกรรมตนเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ปล่อยปละละเลยกับองค์กรที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2543:290-292 ) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการเงิน ถ้าหากไม่มีเงินมากพอที่จะจ่ายค่าจ้างพนักงาน การฝึกอบรม พนักงานและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แล้ว จะมีผลต่อการบริหารงานและองค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสนใจและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น จำนวนพนักงาน และจำนวนเงินที่ต้องจ่าย เพราะปัจจัยทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เงินที่ต้องจ่ายนั้น จะจ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือค่าเงินเดือนเป็นรายชั่วโมง หรือรายเดือนตามที่ตกลงกัน ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นรางวัลสำหรับตอบแทนการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจ ถ้าองค์กรมีความมั่นคงก็สามารถให้ค่าจ้างและเงินเดือนในระดับสูงได้ บุคลากรมีความตั้งใจ ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กร

2. ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เป็นการตอบแทนที่องค์กรให้เพิ่มนอกเหนือจาก ค่าจ้าง และเงินเดือน เช่น การลาหยุดงาน การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารทำกรนอก เวลา ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานจะตั้งใจ ทำงานเพื่อองค์กร

3. ปัจจัยเกี่ยวกับเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบ กิจกรรมของพนักงาน ถือว่าเป็นปัจจัยขององค์กรที่สำคัญที่สุด เพราะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของ องค์กรโดยตรง องค์กรจึงเข้าใจเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อจะได้บริหารทรัพยากร อันมีค่าขององค์กรให้เกิดประโยชน์

4. ปัจจัยยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กรมีจุดเน้นที่คำถามว่า ธุรกิจ แบบไหนที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ และจะทำให้สำเร็จได้อย่างไร การกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดทิศทาง ซึ่งเกิดจากการผสมผสานการตัดสินใจและทิศทางที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย เฉพาะ

5. ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์และวัฒนธรรม วัฒนธรรมมีความหมายหลายนัยดังนี้

5.1 วัฒนธรรมในฐานะที่เป็นระบบการควบคุมสังคม คือการยอมรับของ วัฒนธรรมมาเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เช่น วัฒนธรรมการทำงานของประชาชนใน ประเทศลาว จะหยุดนอนหลับกลางวันก่อนจะกลับไปทำงานตอนบ่าย หรือพนักงานของบริษัทใน ประเทศญี่ปุ่นน้อยคนที่จะหยุดพักร้อนครบตามวันที่มีสิทธิ เนื่องจากเกิดความรู้สึกที่ว่าเอาเปรียบ เพื่อนร่วมงานต้องทำงานแทนในช่วงเวลาที่ตนหยุดพักร้อน

5.2 วัฒนธรรมในฐานะเป็นปทัสถาน ปทัสถานเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับและยังรวมถึงการพิจารณาถึงสิ่งที่ควรทำด้วย เช่น 10ส จำกัด ต้องการให้พนักงาน และหัวหน้าหน่วยงานเข้ารับการอบรมเพื่อให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของบริษัท ซึ่งทุกคนได้เข้าใจข้อตกลงที่ต้องทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็น วัฒนธรรมการทำงานในระบบเป็นทีมงาน

5.3 วัฒนธรรมในฐานะเป็นวิธีการส่งเสริม แนวคิดในลักษณะนี้คือ การใช้วัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์การบริหารงานให้เกิดผลดี ในการผลิตและการบริการใหม่ ๆ มากกว่าการที่จะมุ่งผลกำไร เช่น บริษัทการบินไทย กำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องต้อนรับผู้โดยสาร โดยการยกมือไหว้และกล่าวคำว่า “สวัสดี” ซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่เด่นของคนไทย การทำเช่นนี้ทำให้เกิดแนวคิดและวิธีใหม่ แต่ทั้งนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่เหมาะสม

## 2.5 ค่านิยมขององค์กร

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่สังคมถือว่ามีความพึงปรารถนาต้องการให้เป็นเป้าหมายของสังคม และปลูกฝังให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตควรหลีกเลี่ยง เช่น ความยากจน สิ่งมีคุณค่า นำปรารถนาหรือนำความสุขมาให้มีทั้งเป็นวัตถุและไม่เป็นวัตถุ

ค่านิยมเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาได้เช่นเดียวกับความเชื่อและมีความแตกต่างกันไปตามสังคมและวัฒนธรรมค่านิยมส่วนใหญ่เนื่องมาจากความเชื่อ ค่านิยมไทยใหม่จะมีลักษณะสากลมากขึ้น เช่น นิยมยกย่องวัตถุ ความมั่นคง ความหรูหราฟุ่มเฟือย ความเป็นอิสระเป็นตัวเอง ไม่ยึดมั่นในประเพณี ชื่นชมวัฒนธรรมตะวันตก และเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะการใช้โทรศัพท์มือถือ อานาจและเกียรติยศชื่อเสียง การดูแลรักษาสุขภาพด้วยโภชนาการ

ค่านิยมสร้างสรรค์ (Core Value) คือ ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง และยังมีหมายถึง ค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นและไม่สามารถแก้ปัญหาสังคม โลกาวัดนี้ได้ ดังนั้นคำว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ จึงมีความหมายเป็นสองนัย คือ ค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์ และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่ ค่านิยมสร้างสรรค์เป็นคุณธรรมประจำใจที่จัดทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ให้งานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ มี 5 ประการ ดังนี้

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ



2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

3. โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

4. ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) หมายถึง บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง บริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

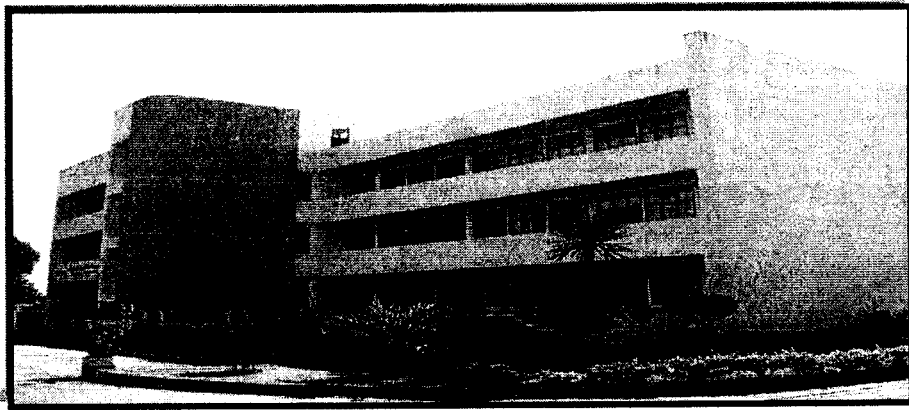
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่าย การที่จะให้ค่านิยมสร้างสรรค์แต่ละข้อเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง ขึ้นอยู่กับแต่ละส่วนราชการจะต้องนำแต่ละข้อไปขยายผลให้ เกิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับลักษณะงานพื้นฐานของแต่ละองค์กร โดยสะท้อนพฤติกรรมตามความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ ที่ได้ให้ความหมายไว้แล้ว ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าว ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างข้อกำหนด หรือข้อพึงปฏิบัติตามความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์นั้นด้วย เพื่อนำไปสู่การยอมรับ และถือปฏิบัติร่วมกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป ผลดีก็จะขยายออกไปสู่ครอบครัว และสังคมโดยรวม และจะนำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญ รุ่งเรืองถาวรสืบไป ค่านิยมตามที่กรมควบคุมโรคได้กำหนดออกมาว่า SMART ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติ

S = Service mind	จิตบริการ (มนุษย์สัมพันธ์)
M = Mastery	มืออาชีพ (กระตือรือร้น) ใฝ่รู้ (ความรับผิดชอบ)
A = Accountablity	โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานเสร็จ ชยัน
R = Relatinoship	สัมพันธ์ภาพ สื่อสารได้/จับประเด็น สื่อความหมายได้
T = Teanwork	ทีม ความรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ซึ่งบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้ให้คำนิยามของ SMART ไว้เป็นภาษาไทย ดังนี้ ทีมงานดี มีเครือข่าย โปร่งใส ใจบริการ ทำงานมืออาชีพ ตามที่นักวิชาการหลายท่านให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร นั้น จะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง นั้น สามารถนำมาสรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้เป็น 7 ด้าน เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน

(2) ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านการสนับสนุน (5) ด้านความสัมพันธ์ (6) ความมั่นคงและความก้าวหน้า และ (7) ค่านิยมขององค์กร

### 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา



ภาพที่ 2.2 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

#### สถานที่ตั้ง

168 หมู่ที่ 4 ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000  
โทรศัพท์ 0-7433-6079-80 โทรสาร 0-7433-6084 [www.dpc12.ddc.moph.go.th](http://www.dpc12.ddc.moph.go.th)

#### 3.1 ลักษณะการประกอบการ

จากการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค ให้ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีอำนาจหน้าที่ ดังตามหนังสือราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 119 ตอนที่ 102 ก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2545 พระราชกฤษฎีกา โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ส่วนที่ 18 กระทรวงสาธารณสุขมาตรา 137 ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนของกรมควบคุมโรคติดต่อ มาเป็นของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จากบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็น ร่างฯ ที่ สกค. ตรวจสอบพิจารณาแล้ว ด้วยเหตุผลจากอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543

### 3.2 ประวัติ ความเป็นมาของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีประวัติความเป็นมาเริ่มจาก กองโรคติดต่อ สังกัดกรมสาธารณสุขกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ต่อมาในปี พ.ศ. 2485 ได้มีประกาศราชกฤษฎีกาสถาปนา กรมสาธารณสุข ให้เป็นกระทรวงสาธารณสุข มีกรมในสังกัดรวม 7 กรม ซึ่งมีกรมที่เกี่ยวข้องกับงานโรคติดต่อ 2 กรม คือ กรมการแพทย์ และกรมสาธารณสุข (ภายหลังเปลี่ยนเป็นกรมอนามัย) กรมการแพทย์ จะรับผิดชอบกิจการของโรงพยาบาล ส่วนงานควบคุมโรคอื่นๆ ยังอยู่ในความรับผิดชอบของกรมควบคุมโรคติดต่อ กรมสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2495 ได้เปลี่ยนชื่อ กรมสาธารณสุขเป็นกรมอนามัย และโอนกิจการของโรงพยาบาลเฉพาะโรคในสังกัดกรมอนามัย และยกฐานะหน่วยงานเฉพาะโรคให้เป็นกอง คือ กองควบคุมวัณโรค กองควบคุมโรคเรื้อน ปรับปรุงขยายงานควบคุมไข้มาลาเรียและโรคเท้าช้าง เป็นกองควบคุมมาลาเรียและโรคเท้าช้าง ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการรวบรวมกรมการแพทย์และกรมอนามัย เข้าด้วยกันเป็นกรมการแพทย์และกรมอนามัย งานควบคุมโรคติดต่อทั้งหมดจึงขึ้นกับกรมการแพทย์และอนามัย ในปี พ.ศ. 2517 ได้มีการแยกกรมการแพทย์และกรมอนามัย ออกจากกัน ในครั้งนั้นได้มีการรวมหน่วยงานควบคุมโรคติดต่อเข้าด้วยกัน จัดตั้งเป็น กรมควบคุมโรคติดต่อ แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานที่ปรึกษา กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ 7 กอง กองและหน่วยงานสนับสนุนการบริหารงานของกรมควบคุมโรคติดต่อ 4 หน่วยงาน โรงพยาบาลเฉพาะโรค 4 แห่ง นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานควบคุมโรคติดต่อเขต 12 เขต และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง 5 สำนักงาน

ต่อมาเกิดการปฏิรูประบบราชการตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กรมควบคุมโรคติดต่อ เป็นส่วนราชการที่มีสถานะเป็นกรม และปรับเปลี่ยนชื่อเป็น กรมควบคุมโรคอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจ ด้านพัฒนาการสาธารณสุข ซึ่งได้มีการปรับบทบาทภารกิจให้กว้างขวางขึ้น โดยได้ขยายภารกิจจากการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อมาเป็นการป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ (โรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม) ทำให้การแบ่งหน่วยงานของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนการบริหารงาน 4 กอง กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ 8 สำนัก และมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 เขต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมและป้องกันโรคให้มีสมรรถนะสูงสุด โดยโอนหน่วยงานที่มีภารกิจทางด้านการควบคุมโรคไม่ติดต่อจากกรมการแพทย์ กรมอนามัย และงานระบาดวิทยาจากสำนักงานปลัดกระทรวง มารวมไว้ในกรมควบคุมโรคด้วย และได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรม

ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” พร้อมกับบทบาทภารกิจที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ.ดังกล่าวข้างต้น จนถึงปัจจุบัน

กลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

1. พัฒนาคุณภาพผลงานวิจัยให้ได้มาตรฐานงานและสามารถเผยแพร่ออกสู่เวทีระดับ  
เขต/  
ประเทศ
  2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ การผลักดันและบังคับใช้กฎหมาย  
การพัฒนาระบบสารสนเทศและการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ กับทุกภาคส่วนทั้งใน  
และนอกรัฐวิภาคและกลุ่มจังหวัดรับผิดชอบ
  3. พัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เรียนรู้ร่วมกันกับ  
หน่วยงานในพื้นที่
  4. เสริมสร้างความรู้และการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง โดยการให้สุขศึกษาประชาสัมพันธ์
  5. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค/ภัยสุขภาพ และการ  
เข้าถึงข้อมูลให้รวดเร็วและครอบคลุม
  6. เพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากร ด้านวิชาการและเทคโนโลยีให้ครอบคลุมภารกิจ (บริหาร  
บริการ วิชาการ) ในทุกมิติ (ความรู้ ทักษะ และจิตสำนึก) และทุกระดับ (ข้าราชการ พนักงาน  
ราชการ ลูกจ้างประจำ)
  7. พัฒนารูปแบบการบริการทั้งด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน และฟื้นฟูมาตรฐานใน  
แต่ละสภาพปัญหา ของพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นแบบอย่างในการนำไปประยุกต์ใช้กับ  
หน่วยบริการอื่นๆ
  8. พัฒนาระบบบริหารตามแนวทางของ Balanced Scorecard การบริหารงานแบบ  
มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร)
  9. สร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในการทำงาน
  10. จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 3.3 ปริมาณงาน / ผลงาน / พื้นที่ ในความรับผิดชอบ

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546 - 2550) ได้กำหนด  
เป้าประสงค์หลักในการยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่า  
สากล และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546  
โดยกำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน  
เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินกว่าความจำเป็น ประชาชนได้รับการ  
อำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองตามความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
อย่างสม่ำเสมอ การบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12

จังหวัดสงขลา จึงได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับกรมควบคุมโรค กรอบการประเมินผล ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ นำหนัก ข้อมูลพื้นฐานเป้าหมาย/เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการดังนี้

คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน (Bureau Scorecard) ปี พ.ศ.2550  
นำหนักร้อยละ 100 (คิดเป็นร้อยละ 100) ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

1. มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ นำหนักร้อยละ 50 (คิดเป็นร้อยละ 50) ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 41.92 (คิดเป็นร้อยละ 41.92)
2. มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ นำหนักร้อยละ 15 (คิดเป็นร้อยละ 15) ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 15 (คิดเป็นร้อยละ 15)
3. มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ นำหนักร้อยละ 10 (คิดเป็นร้อยละ 10) ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 10 (คิดเป็นร้อยละ 10)
4. มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร นำหนักร้อยละ 25 (คิดเป็นร้อยละ 25) ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 23 (คิดเป็นร้อยละ 23)

ดังนั้นผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน นำหนักร้อยละ 100 ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 89.92 ผลสำเร็จของการดำเนินงานเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร ทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้กำกับและผู้จัดเก็บที่ร่วมรับผิดชอบในส่วนการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการเร่งรัดติดตามการดำเนินงานในเวทีการประชุม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของหน่วยงานเป็นรายไตรมาส การซักซ้อมการประเมินผลเหมือนการประเมินจริง จากบุคลากรภายในองค์กรเพื่อตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน และรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนตัวชี้วัดแต่ละตัว ส่วนจุดที่ต้องพัฒนา คือ การไม่สามารถลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่เชิงรุกได้ โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

#### 3.4 พื้นที่ และประชากรในความรับผิดชอบ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีพื้นที่รับผิดชอบใน 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง คือ พัทลุง ตรัง สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส จากที่มาของข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ 20 ธันวาคม 2550 <http://www.dopa.go.th> พบว่ามีพื้นที่รวม 29,547.096 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 18,466,846.13 ไร่ มีประชากรรวม 4,542,306 คน จำแนกเป็นชาย 2,238,027 คน เป็นหญิง 2,304,279 คน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลประชากร

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนราษฎร		
		ชาย	หญิง	รวม
1	สงขลา	647,820	677,095	1,324,915
2	นราธิวาส	352,404	359,113	711,517
3	ปัตตานี	314,836	322,970	637,806
4	พัทลุง	246,777	255,786	502,563
5	ยะลา	234,166	236,525	470,691
6	สตูล	141,870	142,612	284,482
7	ตรัง	300,154	310,178	610,332
	รวม	2,238,027	2,304,279	4,542,306

### 3.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 12 จังหวัด

#### สงขลา

จากการที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีแนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและมีพื้นฐานการพัฒนากระบวนการพัฒนาจนได้รับรางวัล HealthyWork Place สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ระดับเหรียญเงิน ใน พ.ศ. 2546 และทางสำนักงานฯ ยังมีแนวคิดและมุ่งมั่นดำเนินการเรื่องการพัฒนากระบวนการมาตรฐานข้อมูลควบคุมโรคเพื่อนำสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่นับปลายให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันในความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ดังนั้น เพื่อยกระดับขีดความสามารถการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ Bureau Scorecard มิติที่ 4 มิติด้านองค์กร ตัวที่ 22 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติประชาชน และสังคมส่วนรวม

กรมควบคุมโรค ได้จัดทำโครงการแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มี 2 ระดับ ซึ่งใช้กับหน่วยงานในสังกัด คือ

1. แผนแม่บท คือ แผนการพัฒนากุศลกรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกรแต่ละตำแหน่งงาน/แต่ละระดับ แต่ละหน่วยงาน เป็นการทั่วไป

2. แผนรายบุคคล คือแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IEP)

ข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

1. แผนแม่บท ยึดสมรรถนะหลัก(Core Competency) และสมรรถนะประจำหน่วยงานเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนารวมถึงการพัฒนาก้าวหน้า

2. แผนรายบุคคล ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน นำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อเปิดช่องว่าง (Gap) ของสมรรถนะ และเสริมสร้างสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

กรมควบคุมโรคได้กำหนดสมรรถนะหลัก(Core Competency) สำหรับข้าราชการใช้ในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้กับหน่วยงานในสังกัด 7 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม(Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ(Teamwork)
6. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และ รับผิดชอบ (Accountability/Transparency)
7. การมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่น้อง (Relationship)

ในการบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป ได้ใช้ระบบคุณธรรม มาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารทั่วไป ยังมีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลในระบบเอกสารกับเอกสาร และเชื่อมโยงระบบเอกสารกับคอมพิวเตอร์ หรืออยู่ในระบบ LAN ของสำนักงานฯ และมีการใช้โปรแกรม GFMIS มาใช้ในการเบิก-จ่ายเงิน และยังมีการดำเนินงานในระบบ 5 ส อีกด้วย

นอกจากนี้สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลายังมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ดังนี้

1. รับผิดชอบต่อวิชาชีพ
2. พัฒนาตนเอง
3. สร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เป็นเลิศทางวิชาการป้องกันและควบคุมโรค

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา วิธีการและสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (2) เพื่อศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า (1) วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าน่าจะเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจน (2) ทัศนคติและความเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประเด็นหลัก กล่าวคือความคิดเห็นด้านทั่วไป ด้านการประเมินผล การพัฒนาและการฝึกอบรม และด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน เช่น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถเติบโตได้อย่างดี มหาวิทยาลัยควรเพิ่มการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญต่อการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว เว้นเรื่องความคิดเห็นที่ว่า การบริหารในรูปคณะกรรมการ ทำให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการและมีประสบการณ์นอกเหนืองานในหน้าที่ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้สอนกับกลุ่มพนักงานแตกต่างกัน

จารุณี แซ่เต่า (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องการกำหนดนโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่ไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง และการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความความคิดเห็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม อายุมีความสัมพันธ์กับความความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม ยกเว้นด้านการศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความ



คิดเห็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น และในส่วนแนวทางแก้ไข ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เห็นว่า ควรกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาให้ชัดเจน ควรให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างทั่วถึง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ และควรมีการแจ้งข่าวสารให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

อุษณีย์ สุขสุทธิ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 95 คน กลุ่มตัวอย่างคือครูอาจารย์ ผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 297 คน รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 392 คน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลครบทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา คือ สำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการสำรวจ การวิเคราะห์การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความต้องการในการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการกำหนดแผน การพัฒนาเน้นด้านวิชาการโดยกำหนดในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้วิธีอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน โดยสถานศึกษาจัดดำเนินการเองภายในสถานศึกษา การติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ติดตามประเมินผลด้วยวิธีสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และการสอบถามโดยเน้นประเมินผลด้านประโยชน์ที่ได้รับและนำไปปฏิบัติ ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือ ขาดผู้ชำนาญการในการดำเนินตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีข้อจำกัดเรื่องเวลา และสถานที่ ครูอาจารย์ไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เชาว์ นุอุปละ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล

จำกัดจำนวน 289 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในด้านการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับดี (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือ ปัจจัยเรื่องเป้าหมายขององค์กร (3) ในด้านการพัฒนาบุคลากร พนักงานระดับบริหารมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างดี ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นในระดับดี (4) ในด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร พนักงานระดับบริหารมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างดี ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นในระดับดี (5) ทั้งพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

นรา ชำคม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมขนาดเล็ก เพื่อศึกษาแนวคิด สภาพปัญหา แนวโน้มในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางที่เหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในองค์กรและโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ลำดับความรุนแรงของสภาพปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การเข้าออกงาน การขาดแคลนแรงงานระดับล่าง พนักงานไม่มีคุณภาพ การสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การจัดการองค์กรในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และปัญหาเรื่องระเบียบวินัยในการทำงานของพนักงาน โดยปัญหาทั้งหมดมีสาเหตุมาจากทั้งตัวของพนักงาน ผู้บริหาร และระบบในการบริหาร แนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหากงไม่เปลี่ยนแปลงไปจากระบบเดิมที่ใช้กันอยู่นอกจากจะมีการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาจะมีการส่งพนักงานไปทำการฝึกอบรมมากขึ้น ส่วนในด้านของประโยชน์ทดแทนมีแนวโน้มว่าจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปตัวเงินเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในด้านสวัสดิการอื่น ๆ ยังคงอยู่ในระดับเดิม โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคือ ในกระบวนการของการสรรหาควรทำการวิเคราะห์งานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ในโรงแรม

จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในกิจการกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 173 บริษัท จาก

ประชากรทั้งสิ้น 305 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อของ แต่ละด้านพบว่าด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบ ประโยชน์และการให้บริการมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

สันติชัย อินทรอ่อน (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้ม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบ แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย (2) ศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อ องค์กรและการปรับตัวของธนาคารพาณิชย์ไทย (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น พบว่าโดยภาพรวมแล้ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพล ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จสูงสุด และผลตอบแทนที่พนักงาน ได้รับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่ำสุด

สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีก ซีเมนต์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทย จำกัด มีความ คิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานใน องค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การรับรู้ บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 4) การรับรู้บรรยากาศโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองใน ด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในด้านความอบอุ่น ด้านเน้นการฝึกอบรมและการ พัฒนา ด้านความมั่นคง-ความเสี่ยง และด้านการรับรู้ผลงาน 5) การรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในด้านสังคมและจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ในด้านความอบอุ่น ด้านการเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านการรับรู้ ผลงาน

เพ็ญศรี ตรีรัตนานุกภาพ (2548 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างของงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ความขัดแย้ง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน(แผนก/ฝ่าย) ที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรในด้านขนาดและโครงสร้างของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีการกำหนดตัวแปรในการวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง สร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา และหน่วยงานในสังกัด 17 แห่ง ในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 393 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

หน่วยงานที่สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
ฝ่ายบริหารทั่วไป	23	14	
งานสารสนเทศ			2
งานเภสัชกรรม	3	3	
กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพ	4	2	
กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ	7	1	2
กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป	16	2	1
กลุ่มโรคไม่ติดต่อ	7	1	
กลุ่มโรคติดต่อนำโดยแมลง	5	6	2
กลุ่มระบาดวิทยา	9	3	1
กลุ่มโรคเรื้อน	6	3	
กลุ่มโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	8	4	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
หน่วยกวมโรคและโรคเอดส์ที่ 12.1 อ.หาดใหญ่	11	1	3
ศูนย์วิจัยโรคที่ 12 ยะลา	14	11	1
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯโดยแมลงที่ 12.1 ยะลา	11	47	3
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯโดยแมลงที่ 12.2 สงขลา	15	56	1
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯโดยแมลงที่ 12.3 ตรัง	11	35	2
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯโดยแมลงที่ 12.4 นราธิวาส	10	22	4
รวม	160	211	22

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดไม่เกิน 5% (Yamane,1973)

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

$$n = \frac{393}{1 + 393(0.05)^2} = 199 \text{ คน}$$

เมื่อ  $n =$  จำนวนตัวอย่าง

$N =$  จำนวนประชากรที่ศึกษา

$e =$  ความคลาดเคลื่อนที่กำหนด .05 (5%)

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอย่างน้อยจำนวน 199 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 236 ราย เพื่อต้องการให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาเท่าจำนวนที่ต้องการ และผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น ( Stratified Random ) ในแต่ละกลุ่มงาน/งาน/หน่วยฯ/ศูนย์ควบคุมโรคฯ/ศูนย์วิจัยโรคฯ/ สังกัด สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น (Stratified Random) ในแต่ละหน่วยงานสังกัด  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

หน่วยงานที่สังกัด	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
ฝ่ายบริหารทั่วไป	23	2	
งานสารสนเทศ			2
งานเภสัชกรรม	3	1	
กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพ	3	1	
กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ	6		1
กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป	15		1
กลุ่มโรคไม่ติดต่อ	6		
กลุ่มโรคติดต่อนำโดยแมลง	4	2	1
กลุ่มระบาดวิทยา	9	1	1
กลุ่มโรคเรื้อรัง	4		
กลุ่มโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	8	1	
หน่วยกามโรคและโรคเอดส์ที่ 12.1 อ.หาดใหญ่	11	1	2
ศูนย์วิจัยโรคที่ 12 ยะลา	11	4	1
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 12.1 ยะลา	10	18	2
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 12.2 สงขลา	13	21	1
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 12.3 ตรัง	10	13	1
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงที่ 12.4 นราธิวาส	10	9	3
รวม	146	74	16

จากนั้นเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในแต่ละกลุ่มงาน/งานหน่วย/ศูนย์  
ควบคุมโรค/ศูนย์วิจัยโรค สังกัด สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

### 2.1 การสร้างเครื่องมือ ได้ทำการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.3 วิเคราะห์ขอบเขตเนื้อหาและสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระ และความชัดเจนของภาษา

2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

2.1.5 ทดสอบเครื่องมือโดยใช้พนักงาน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability)

2.1.6 ใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามที่ได้จากการพัฒนาตามขั้นตอนดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

### 2.2 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Reliability) คือการหาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับเนื้อหาสาระของสิ่งของที่ต้องการศึกษา โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน ( ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) เป็นผู้ให้คะแนนแล้วนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ ทุกท่านมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) ดังนี้



$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อ IOC > 0.5 ถือว่าคำถามนั้นเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง

IOC < 0.5 ถือว่าคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนต้องมีการปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

พบว่า ค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าเนื้อหาสาระของคำถามที่สร้างขึ้นนี้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

### 2.2.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha) ในทุกด้านมีค่ามากกว่า .70 ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Nunnally (1970) ที่ระบุว่าค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือควรมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อถือยอมรับได้ หลังจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป (ดังภาคผนวก ง)

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2551 โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

3.2 ทำหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในงานวิจัย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป

4.2 หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่ออธิบายบรรยากาศองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีเกณฑ์การแปลผลตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542 : 35-36)

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับไม่ดีเลย
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีบรรยากาศขององค์กรในระดับดีมาก

เกณฑ์การแปลผลตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542 : 35-36)

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ

4.4 การทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และ F-test แบบ One-way Analysis of Variance และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยเลือกใช้สถิติ Scheffe ซึ่งถ้าไม่พบความแตกต่างรายคู่ จะใช้วิธี Least significant difference(LSD) แทน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยนำเสนอผลวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยตัวแปรที่นำมาอภิปรายในส่วนนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ และ ร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยแบ่งออกเป็นด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยแบ่งออกเป็นด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และ F-test แบบ One-way Analysis of Variance และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยเลือกใช้สถิติ Scheffe ซึ่งถ้าไม่พบความแตกต่างรายคู่ จะใช้วิธี Least significant difference (LSD) แทน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการศึกษา โดยข้อมูลทั่วไปที่นำมาอธิบายในส่วนนี้ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนหน่วยงานที่สังกัด นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ และร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (236)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	114	48.30
หญิง	122	57.70
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4	1.70
26 - 30 ปี	16	6.80
31 - 35 ปี	25	10.60
36 - 40 ปี	35	14.80
41 - 45 ปี	60	25.40
46 - 50 ปี	47	19.90
51 - 55 ปี	49	20.80
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	46	19.50
สมรส	176	74.60
ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	5.90
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	50.00
ปริญญาตรี	93	39.40
สูงกว่าปริญญาตรี	25	10.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (236)	ร้อยละ (100.00)
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน</b>		
0 - 5 ปี	25	10.60
6 - 10 ปี	38	16.10
11 - 15 ปี	42	17.80
16 - 20 ปี	36	5.30
20 ปีขึ้นไป	95	40.20
<b>ตำแหน่ง</b>		
แพทย์ / เกษีษกร	5	2.10
นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการการเงินและบัญชี / พยาบาลวิชาชีพ/นักสถิติ/เกษีษกรรม/จพ.ควบคุมโรค/ จนท.บริหารงานสาธารณสุข /	44	18.60
พยาบาลเทคนิค /จพ.เกษีษกรรม/จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์/ นายช่างเครื่องกล/จนท.บริหารงานทั่วไป /	60	25.40
จนท.บริหารงานพัสดุ/ จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี จพ.ธุรการ/จพ.การเงินและบัญชี/จพ.พัสดุ	7	3.00
ลูกจ้างประจำ	30	12.70
พนักงานราชการ	74	31.40
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	16	6.80
10,001 - 15,000 บาท	28	11.90
15,001 - 20,000 บาท	72	30.50
20,001 - 25,000 บาท	36	15.20
25,001 - 30,000 บาท	55	23.30
สูงกว่า 30,001 - 35,000 บาท	34	14.40
สูงกว่า 35,000 บาท	11	4.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (236)	ร้อยละ (100.00)
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
กลุ่มงาน/งานวิชาการ	56	23.70
หน่วยกามโรคฯ	21	8.90
ฝ่ายบริหารทั่วไป	22	9.30
ศูนย์วัน โรค	24	10.20
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯโดยแมลง	113	47.90

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 57.70 เป็นเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 25.40 มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี ร้อยละ 20.80 มีอายุระหว่าง 51 - 55 ปี ร้อยละ 19.90 มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 74.60 สมรสแล้ว ร้อยละ 19.50 โสด ร้อยละ 5.90 ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 จบการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ร้อยละ 39.40 จบการศึกษاپริญญาตรี ร้อยละ 10.60 สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 40.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 31.40 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 25.40 มีตำแหน่ง จพ.ควบคุมโรค/จนท.บริหารงานสาธารณสุข / พยาบาลเทคนิค / จพ.เภสัชกรรม / จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ ร้อยละ 18.60 มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการการเงินและบัญชี ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 30.50 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 23.30 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 47.90 ปฏิบัติงานสังกัด ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯโดยแมลงที่ 12.1 ยะลา, 12.2 สงขลา, 12.3 ตรัง และ 12.4 นราธิวาส ร้อยละ 23.70 ปฏิบัติงานสังกัดกลุ่มงาน/วิชาการ ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็นด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน	3.78	.54	ดี
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.75	.57	ดี
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.97	.50	ดี
ด้านการสนับสนุน	3.90	.59	ดี
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.94	.60	ดี
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.89	.66	ดี
ค่านิยมขององค์กร	3.79	.66	ดี
รวม	3.86	.48	ดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การทุกด้าน มีความคิดเห็นในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.86)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.97) มีความคิดเห็นในระดับดี ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) มีความคิดเห็นในระดับดี ด้านการสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 3.90) มีความคิดเห็นในระดับดี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.89) มีความคิดเห็นในระดับดี ค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีความคิดเห็นในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน	3.78	.54	ดี
โครงสร้างองค์กรอย่างเป็นทางการมีความชัดเจนและเหมาะสม	3.78	.75	ดี
องค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และบุคลากรทราบอย่างชัดเจน	3.85	.68	ดี
โครงสร้างองค์กรไม่เป็นทางการโดยมีการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/งานภายในได้เหมาะสม	3.56	.82	ดี
หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว	3.88	.80	ดี
มีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่	3.83	.77	ดี

จากตารางที่ 4.3 ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี(ค่าเฉลี่ย 3.78)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายชื่อ พบว่า “หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าสูงสุด(ค่าเฉลี่ย 3.88) “โครงสร้างองค์กรไม่เป็นทางการโดยมีการทำงานร่วมกัน ระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/งานภายในได้เหมาะสม” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.56)



ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.78	.54	ดี
นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์	3.83	.71	ดี
การบริหารงานของหน่วยงานมีหลักการที่ทันสมัย	3.78	.78	ดี
นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.79	.67	ดี
หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางการ วัตถุประสงค์และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน	3.67	.78	ดี
เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์กรของท่าน จะมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.69	.67	ดี

จากตารางที่ 4.4 ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.78 )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายชื่อ พบว่า “นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าสูงสุด(ค่าเฉลี่ย 3.83) “หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางการวัตถุประสงค์และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน” มีความคิดเห็นในระดับดี ต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.67 )

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>3.97</b>	<b>.50</b>	<b>ดี</b>
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ ถูกต้อง ครบถ้วน เสร็จตามกำหนดเวลา	3.69	.67	ดี
ลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสำคัญ ท้าทายความสามารถและได้รับความรู้ความชำนาญ	3.97	.66	ดี
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ และได้รับความรู้ความชำนาญ	3.98	.69	ดี
ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ	3.88	.66	ดี
ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาประสบการณ์ ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น	3.92	.69	ดี

จากตารางที่ 4.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความ  
คิดเห็น ต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.97 )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายข้อ พบว่า “งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี  
ความสำคัญและท้าทายความสามารถและได้รับความรู้ความชำนาญ” มีความคิดเห็นในระดับดี  
ค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.98) “งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง  
ครบถ้วน เสร็จตามกำหนดเวลา” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านการสนับสนุน

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสนับสนุน	3.90	.59	ดี
หัวหน้าหน่วยงานจะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ทราบอยู่เสมอ	3.88	.77	ดี
ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.02	.72	ดี
ที่ท่านงานได้รับได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.69	.85	ดี
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำหน้าที่ที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.98	.69	ดี
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานพยายามอธิบายให้เข้าใจเพิ่มขึ้นพร้อมที่จะทำให้งานติดตามมา	3.95	.74	ดี

จากตารางที่ 4.6 ด้านการสนับสนุน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.90 )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายชื่อ พบว่า “ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี” มีความคิดเห็นในระดับดีค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.02) “ที่ท่านงานได้รับได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.94	.60	ดี
ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.07	.66	ดี
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความร่วมมือต่อส่วนรวมเป็นอย่างดี	3.92	.78	ดี
ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงาน กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.99	.77	ดี
ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร	3.91	.69	ดี
บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.84	.79	ดี

จากตารางที่ 4.7 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.94 )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายชื่อ พบว่า “ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.07) “บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการกระตุ้น ให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.89	.66	ดี
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำอยู่นี้	4.13	.78	ดี
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและปกป้องท่าน	3.80	.81	ดี
หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากร มีการศึกษาที่สูงขึ้น	3.89	.91	ดี
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้สูงขึ้น	3.83	.90	ดี
ท่านได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างค่าตอบแทน ตามผลงาน	3.82	.83	ดี

จากตารางที่ 4.8 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความ  
ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.89)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายชื่อ พบว่า “ท่านมีความรู้สึกภูมิใจใน  
งานที่ทำอยู่นี้” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) “ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ  
ปกป้องท่าน” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร  
ด้านความค่านิยมขององค์กร

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่านิยมขององค์กร	3.79	.66	ดี
ท่านทราบเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร	3.89	.76	ดี
ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร	3.83	.77	ดี
ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมนี้หรือไม่	3.79	.76	ดี
ท่านคิดว่าสามารถจะยึดถือเป็นข้อปฏิบัติได้เพียงใด	3.72	.77	ดี
ท่านคิดว่าค่านิยมดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์หรือไม่เพียงใด ท่านคิดว่าสามารถจะยึดถือเป็นข้อปฏิบัติได้เพียงใด	3.73	.73	ดี

จากตารางที่ 4.8 ด้านค่านิยมขององค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี(ค่าเฉลี่ย 3.79)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในรายข้อ พบว่า “ท่านทราบเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.89) “ท่านคิดว่าสามารถจะยึดถือเป็นข้อปฏิบัติได้เพียงใด” มีความคิดเห็นในระดับดี ค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.72)

### ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	3.56	.58	มาก
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	3.83	.57	มาก
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.87	.51	มาก
รวม	3.76	.48	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านการส่งเสริมการศึกษา มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านการส่งเสริมการศึกษา

ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	3.56	.58	มาก
หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน	3.73	.91	มาก
ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้	3.85	.81	มาก
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	3.41	.83	มาก
ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้จนถึงระดับปริญญาเอก	3.35	.93	มาก
การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.51	.85	มาก
การลาศึกษาต่อท่านสามารถลาได้ศึกษาต่อในสาขาใดก็ได้	3.19	.96	มาก
เมื่อท่านลาศึกษาต่อ งบประมาณต้องขอใช้ให้กับหน่วยงาน	3.19	.96	มาก
ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง	3.29	.83	มาก
ท่านเลือกที่จะลาศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.80	.84	มาก
เมื่อท่านเรียนจบกลับมาท่านนำเรื่องที่ได้ศึกษาเรียนรู้มาปรับปรุงงานที่ท่านปฏิบัติ	3.96	.78	มาก

จากตารางที่ 4.11 ด้านการส่งเสริมการศึกษา พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในรายข้อ พบว่า “เมื่อท่านเรียนจบกลับมาท่านนำเรื่องที่ได้ศึกษาเรียนรู้มาปรับปรุงงานที่ท่านปฏิบัติ” มีความคิดเห็นในระดับมากค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.96) “การลาศึกษาต่อท่านสามารถลาได้ศึกษาต่อในสาขาใดก็ได้” มีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.19) และ “เมื่อท่านลาศึกษาต่อ งบประมาณต้องขอใช้ให้กับหน่วยงาน” มีความคิดเห็นในระดับมากค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19)



ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน

ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	3.83	.57	มาก
หน่วยงานของท่านจัดอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการอบรม/วิทยากรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	3.86	.63	มาก
การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.08	.62	มาก
การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร	3.95	.76	มาก
เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรหรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.88	.78	มาก
ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	3.70	.79	มาก
การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานจะเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ	3.67	.82	มาก
หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร	3.82	.73	มาก
หน่วยงานของท่านมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจ	3.69	.78	มาก
ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดอบรม/สัมมนา/ดูงาน	3.91	.79	มาก
การฝึกอบรมหน่วยงานจัดขึ้นมีวิธีการจัดอบรมที่ทันสมัยและเหมาะสม	3.75	.80	มาก

จากตารางที่ 4.12 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในรายชื่อ พบว่า “การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น” มีความเห็นในระดับมาก ค่าสูงสุด(ค่าเฉลี่ย 4.08) “การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานจะเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ” มีความเห็นในระดับมาก ค่าต่ำสุด(ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์กรด้านการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.87	.51	มาก
หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก	3.91	.75	มาก
หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ	3.85	.81	มาก
ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น	3.77	.77	มาก
หน่วยงานมีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุดในหน่วยงาน/การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต	3.84	.77	มาก
การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน	3.97	.70	มาก
การปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาจะมีการพูดคุยกันเพื่อหาข้อยุติปัญหา	3.85	.76	มาก
ท่านสามารถเข้าถึงโปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้	3.75	.74	มาก
ท่านขอที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.84	.72	มาก
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน	3.80	.80	มาก
ท่านมักใช้ประสบการณ์ในอดีต(ที่เคยประสบความสำเร็จ)	4.09	.65	มาก
มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน			

จากตารางที่ 4.12 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในรายชื่อ “ท่านมักใช้ประสบการณ์ในอดีต (ที่เคยประสบความสำเร็จ) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน” มีความเห็นในระดับมาก ค่าสูงสุด(ค่าเฉลี่ย 4.08) “ท่านสามารถเข้าถึงโปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้” มีความเห็นในระดับมากค่าต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.75)

#### ตอนที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน ได้เสนอแนะถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 4.14 ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (203)	ร้อยละ (100.00)
ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ท่านเกี่ยวข้องหรือไม่		
- ไม่	62	30.54
- มี	141	69.46
ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยวิธีใดมากที่สุด เรียงลำดับมา 3 วิธี		
- การพัฒนาด้วยตนเอง(e-learning)	20	9.85
- ห้องสมุด	5	2.46
- การประชุม/อบรม/สัมมนา	108	53.20
- การสอนงาน	14	6.90
- การศึกษาดูงาน	22	10.84
- การศึกษาต่อ	33	16.26
- ไม่ระบุ	1	0.49
แหล่งเรียนรู้ในสำนักงานที่ท่านต้องการให้สำนักงาน จัดให้มากที่สุด 3 แหล่ง เรียงลำดับ		
- ห้องสมุดของหน่วยงาน	41	20.20
- การสอนงาน	33	16.26
- การพัฒนาด้วยตนเอง(e-learning)	36	17.73
- การประชุม/อบรม/สัมมนา	85	41.87
- อื่น ๆ โปรดระบุ	4	1.97
- ไม่ระบุ	4	1.97
ท่านคิดว่าเราจะพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในสำนักงานได้อย่างไร		
- มุม KM ชา (จับน้ำชาคุยกัน)	76	37.44
- จัดให้มีห้องสมุด	59	29.06
- อื่น ๆ โปรดระบุ	50	24.63
- ไม่ระบุ	18	8.87

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (203)	ร้อยละ (100.00)
ท่านต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ในด้านใด		
- ภาษาอังกฤษ	52	25.62
- IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ)	102	50.25
- การทำวิจัย	23	11.33
- อื่น ๆ โปรดระบุ	12	5.91
- ไม่ระบุ	14	6.90
ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านใด		
- การถ่ายทอด	57	28.08
- IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ)	85	41.87
- การทำวิจัย	18	8.87
- อื่น ๆ โปรดระบุ	21	10.34
- ไม่ระบุ	22	10.84
ท่านมีความต้องการอะไร(วัสดุ/อุปกรณ์/คน/งบประมาณ)ที่จะพัฒนางานของท่าน		
- คอมพิวเตอร์	97	47.78
- พรินเตอร์สี	3	1.48
- เครื่องสแกน	2	.99
- โปรแกรมคอมพิวเตอร์	7	3.45
- ครูสอนคอมพิวเตอร์	37	18.23
- อื่น ๆ โปรดระบุ	35	17.24
- ไม่ระบุ	22	10.84

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น 203 คนจาก 236 คน ได้ดังนี้  
กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 69.46 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงาน อย่าง  
น้อยคนละ 1 ครั้ง สูงสุด 10 ครั้ง

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.20 มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยวิธีการประชุม/อบรม/  
สัมมนา ร้อยละ 16.26 ต้องการศึกษาคู่ ร้อยละ 10.84 ต้องการศึกษาดูงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มี  
ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะได้นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.87 ต้องการแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการให้สำนักงานฯ จัดให้คือ การประชุม/อบรม/สัมมนา ร้อยละ 20.20 ต้องการห้องสมุดของหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ร้อยละ 17.73 ต้องการพัฒนาด้วยตนเอง (e-learning) และเสนอแนะให้มีแหล่งเรียนรู้ในด้านคุณ มุม KM Internet การศึกษาต่อ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.44 มีความต้องการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในสำนักงานฯ โดยการจัดให้มี มุม KM ษา(จับน้ำชาคุยกัน) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร้อยละ 29.06 ต้องการห้องสมุดในหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า และมีการเสนอแนะให้มีการจัดประชุม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การถ่ายทอด เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสียงตามสาย การสอนงาน พบปะสังสรรค์ ฐาน มุมพักผ่อน การออกกำลังกาย จัดบรรยากาศสำนักงานฯ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.25 มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ความรู้ในด้าน IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) เพื่อนำพัฒนางานให้รวดเร็ว ทันสมัย มากขึ้น ร้อยละ 25.62 ต้องการมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการร่วมประชุมทางวิชาการในเวทีใหญ่ ได้ ร้อยละ 11.33 ต้องการมีความรู้ในด้านการทำวิจัย เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปปรับใช้กับการป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเสนอแนะให้พัฒนาตนเองในด้าน เทคนิคการพูด การเป็นวิทยากร การทบทวนวรรณกรรม การใช้สถิติในการเขียน ผลงาน ความรู้เรื่องโรค การถ่ายทอด การพูดในที่ชุมชน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.87 มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ความสามารถในด้าน IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) เพื่อนำพัฒนางานให้รวดเร็ว ทันสมัย มากขึ้น ร้อยละ 28.08 ต้องการให้มีความสามารถใน ด้านการถ่ายทอด เพื่อให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการร่วมประชุมในเวทีต่าง ๆ ได้ และมีการเสนอแนะให้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้าน ภาษาอังกฤษ งานที่ปฏิบัติ สังคม(วิถีชีวิต) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.78 มีความต้องการคอมพิวเตอร์ เพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ร้อยละ 18.23 ต้องการครูสอนคอมพิวเตอร์ เนื่องจากความรู้ในเรื่องนี้ยังด้อยอยู่ จะได้นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และมีการเสนอแนะต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้ งบประมาณที่เพียงพอ เครื่องถ่ายเอกสาร การเรียนรู้คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป โปรเจ็คเตอร์ เครื่องเล่น DVD รถยนต์ ครุภัณฑ์ใหม่ LCD และครูสอนวิจัย

## ตอนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

### สมมุติฐานที่ 1

เป็นสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่มีข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

### สมมุติฐานที่ 1

H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

H<sub>a</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามเพศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig	Mean Difference
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	ชาย	114	3.57	.62	.202	.307	.0154
	หญิง	112	3.56	.56			
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	ชาย	114	3.84	.59	.211	.658	.0157
	หญิง	112	3.82	.55			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ชาย	114	3.84	.54	.850	.317	.0562
	หญิง	112	3.89	.47			

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันตามเพศ

## สมมุติฐานที่ 1.2

H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามอายุ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4	3.55	.73	.636	.702
	26 - 30 ปี	16	3.38	.59		
	31 - 35 ปี	25	3.69	.46		
	36 - 40 ปี	35	3.63	.85		
	41 - 45 ปี	60	3.59	.50		
	46 - 50 ปี	47	3.51	.50		
	51 - 55 ปี	49	3.54	.57		
	รวม	236	3.56	.58		
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4	4.10	.12	2.013	.065*
	26 - 30 ปี	16	3.49	.74		
	31 - 35 ปี	25	3.92	.45		
	36 - 40 ปี	35	3.69	.76		
	41 - 45 ปี	60	3.91	.50		
	46 - 50 ปี	47	3.80	.46		
	51 - 55 ปี	49	3.90	.56		
	รวม	236	3.83	.57		

ตารางที่ 4.16 ต่อ

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้านการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4	4.02	.12	1.796	.101
	26 - 30 ปี	16	3.56	.61		
	31 - 35 ปี	25	3.90	.39		
	36 - 40 ปี	35	3.74	.67		
	41 - 45 ปี	60	3.89	.40		
	46 - 50 ปี	47	3.92	.52		
	51 - 55 ปี	49	3.95	.47		
	รวม	236	3.87	.51		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการพัฒนาตัวเอง ไม่แตกต่างกันตามอายุ

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันตามอายุ

นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี (Sig = .018\*) มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ มากกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (Sig = .055\*) และกลุ่มอายุ 46-50 ปี (Sig = .063\*) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 ดังแสดงในตาราง 4.17



ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามอายุ

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา/ดูงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 30 ปี	.6062	.314	.055*
		31 - 35 ปี	.1706	.303	.561
		36 - 40 ปี	.4143	.297	.164
		41 - 45 ปี	.1867	.290	.521
		46 - 50 ปี	.3021	.293	.303
	26 - 30 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ25 ปี	.6062	.314	.055*
		31 - 35 ปี	.4302	.180	.018*
		36 - 40 ปี	.1920	.170	.259
		41 - 45 ปี	.4196	.158	.009*
		46 - 50 ปี	.3041	.163	.063*
	31 - 35 ปี	51 - 55 ปี	.4144	.162	.011*
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ25 ปี	.1760	.303	.561
		26 - 30 ปี	.4302	.180	.018*
		36 - 40 ปี	.2383	.147	.107
		41 - 45 ปี	.0107	.134	.937
	36 - 40 ปี	46 - 50 ปี	.1261	.139	.366
		51 - 55 ปี	.0158	.138	.909
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ25 ปี	.4143	.297	.164
		26 - 30 ปี	.1920	.169	.259
		31 - 35 ปี	.2383	.147	.107
		41 - 45 ปี	.2276	.120	.058*
		46 - 50 ปี	.1122	.125	.372
		51 - 55 ปี	.2224	.124	.075*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา/ดูงาน	41 - 45 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ25 ปี	.1867	.290	.521
		26 - 30 ปี	.4196	.158	.009*
		31 - 35 ปี	.0107	.133	.937
		36 - 40 ปี	.2276	.120	.058*
		46 - 50 ปี	.1155	.109	.293
		51 - 55 ปี	.0052	.108	.962
	46 - 50 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ25 ปี	.3021	.292	.303
		26 - 30 ปี	.3041	.163	.063*
		31 - 35 ปี	.1261	.139	.366
		36 - 40 ปี	.1122	.125	.372
		41 - 45 ปี	.1155	.109	.293
		51 - 55 ปี	.1103	.114	.337
	51 - 55 ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ25 ปี	.1918	.292	.512
		26 - 30 ปี	.4144	.162	.011*
		31 - 35 ปี	.0158	.138	.909
		36 - 40 ปี	.2224	.124	.075*
		41 - 45 ปี	.0052	.108	.962
		46 - 50 ปี	.1103	.115	.337

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

### สมมุติฐานที่ 1.3

H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

H<sub>a</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	โสด	46	3.58	.52	.042	.959
	สมรส	176	3.56	.60		
	ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	3.59	.58		
	รวม	236	3.56	.58		
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	โสด	46	3.75	.56	.854	.427
	สมรส	176	3.84	.58		
	ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	3.96	.39		
	รวม	236	3.83	.57		
ด้านการพัฒนาตนเอง	โสด	46	3.77	.46	1.379	.254
	สมรส	176	3.88	.52		
	ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	3.99	.38		
	รวม	236	3.87	.51		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านประชุมการอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตัวเอง ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพสมรส

#### สมมุติฐานที่ 1.4

- H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน
- H<sub>1</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	3.51	.59	1.153	.318
	ปริญญาตรี	93	3.61	.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.66	.69		
	รวม	236	3.56	.58		
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	3.87	.63	1.596	.205
	ปริญญาตรี	93	3.82	.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.65	.65		
	รวม	236	3.83	.57		
ด้านการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	3.88	.58	.580	.561
	ปริญญาตรี	93	3.88	.39		
	สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.76	.64		
	รวม	236	3.87	.51		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา

#### สมมุติฐานที่ 1.5

$H_0$ : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

$H_a$ : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	0 – 5 ปี	25	3.46	.58	1.296	.266
	6 – 10 ปี	38	3.44	.82		
	11 – 15 ปี	42	3.67	.45		
	16 – 20 ปี	36	3.69	.57		
	20 ปีขึ้นไป	95	3.55	.52		
	รวม	236	3.56	.58		
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน	0 – 5 ปี	25	3.76	.55	.221	.953
	6 – 10 ปี	38	3.78	.70		
	11 – 15 ปี	42	3.85	.53		
	16 – 20 ปี	36	3.87	.67		
	20 ปีขึ้นไป	95	3.85	.50		
	รวม	236	3.83	.57		
ด้านการพัฒนาตนเอง	0 – 5 ปี	25	3.75	.52	1.861	.102
	6 – 10 ปี	38	3.71	.58		
	11 – 15 ปี	42	3.84	.47		
	16 – 20 ปี	36	3.98	.57		
	20 ปีขึ้นไป	95	3.93	.45		
	รวม	236	3.87	.51		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตัวเอง ไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

### สมมุติฐานที่ 1.6

H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามตำแหน่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร / ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	F	Sig
<b>ด้านการส่งเสริมการศึกษา</b>					
แพทย์ / เกษัตริกร	5	3.42	.49	.342	.914
นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการการเงินและบัญชี / พยาบาลวิชาชีพ/นักสถิติ/เภสัชกรรม	44	3.65	.64		
จพ.ควบคุมโรค/จนท.บริหารงานสาธารณสุข / พยาบาลเทคนิค/จพ.เภสัชกรรม/ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	60	3.56	.53		
นายช่างเครื่องกล/จนท.บริหารงานทั่วไป / จนท.บริหารงานพัสดุ/ จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี	7	3.62	.50		
จพ.ธุรการ/จพ.การเงินและบัญชี/จพ.พัสดุ	30	3.54	.50		
ลูกจ้างประจำ	74	3.56	.65		
พนักงานราชการ	16	3.44	.60		
รวม	236	3.56	.58		
<b>ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน</b>					
แพทย์ / เกษัตริกร	5	3.76	.36	.800	.571
นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการการเงินและบัญชี / พยาบาลวิชาชีพ/นักสถิติ/เภสัชกรรม	44	3.70	.56		
จพ.ควบคุมโรค/จนท.บริหารงานสาธารณสุข / พยาบาลเทคนิค/จพ.เภสัชกรรม/ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	60	3.88	.60		
นายช่างเครื่องกล/จนท.บริหารงานทั่วไป / จนท.บริหารงานพัสดุ/ จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี	7	3.69	.38		
จพ.ธุรการ/จพ.การเงินและบัญชี/จพ.พัสดุ	30	3.92	.39		
ลูกจ้างประจำ	74	3.83	.62		
พนักงานราชการ	16	3.95	.62		
รวม	236	3.83	.56		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร / ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	F	Sig
ด้านการพัฒนาตนเอง					
แพทย์ / เกษัตริกร	5	3.90	.22	1.477	.187
นักวิชาการสาธารณสุข/นักวิชาการการเงินและบัญชี / พยาบาลวิชาชีพ/นักสถิติ/เภสัชกรรม	44	3.78	.47		
จพ.ควบคุมโรค/จนท.บริหารงานสาธารณสุข / พยาบาลเทคนิค/จพ.เภสัชกรรม/ จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	60	3.99	.52		
นายช่างเครื่องกล/จนท.บริหารงานทั่วไป / จนท.บริหารงานพัสดุ/ จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี	7	3.87	.43		
จพ.ธุรการ/จพ.การเงินและบัญชี/จพ.พัสดุ	30	3.98	.42		
ลูกจ้างประจำ	74	3.81	.52		
พนักงานราชการ	16	3.73	.65		
รวม	236	3.87	.51		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตัวเอง ไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง

### สมมุติฐานที่ 1.7

H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร/ รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
<b>ด้านการส่งเสริมการศึกษา</b>					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	28	3.49	.78	.541	.776
10,001 - 15,000 บาท	72	3.56	.57		
15,001 - 20,000 บาท	36	3.69	.49		
20,001 - 25,000 บาท	55	3.59	.66		
25,001 - 30,000 บาท	34	3.46	.43		
สูงกว่า 35,000 บาท	11	3.61	.45		
รวม	236	3.56	.58		
<b>ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน</b>					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	28	3.88	.66	.688	.660
10,001 - 15,000 บาท	72	3.80	.62		
15,001 - 20,000 บาท	36	3.87	.51		
20,001 - 25,000 บาท	55	3.83	.58		
25,001 - 30,000 บาท	34	3.81	.46		
สูงกว่า 35,000 บาท	11	3.62	.44		
รวม	236	3.83	.57		
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	28	3.74	.65	1.303	.264
10,001 - 15,000 บาท	72	3.79	.48		
15,001 - 20,000 บาท	36	4.00	.45		
20,001 - 25,000 บาท	55	3.95	.52		
25,001 - 30,000 บาท	34	3.87	.44		
สูงกว่า 35,000 บาท	11	3.88	.41		
รวม	236	3.87	.51		



จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตัวเอง ไม่แตกต่างกันตามรายได้ต่อเดือน

### สมมุติฐานที่ 1.8

H<sub>0</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร/หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
<b>ด้านการส่งเสริมการศึกษา</b>					
กลุ่มงาน/งานวิชาการ	56	3.58	.59	.417	.796
หน่วยกามโรคฯ	21	3.62	.41		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	22	3.43	.59		
ศูนย์วิจัยโรค	24	3.62	.41		
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง	113	3.56	.64		
รวม	236	3.56	.58		
<b>ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน</b>					
กลุ่มงาน/งานวิชาการ	56	3.79	.58	1.699	.151
หน่วยกามโรคฯ	21	3.85	.52		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	22	3.86	.34		
ศูนย์วิจัยโรค	24	4.10	.52		
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง	113	3.78	.61		
รวม	236	3.83	.57		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร/ หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ด้านการพัฒนาตนเอง					
กลุ่มงาน/งานวิชาการ	56	3.80	.52	2.022	.092*
หน่วยกามโรคฯ	21	3.90	.37		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	22	3.92	.46		
ศูนย์วิจัยโรค	24	4.12	.40		
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง	113	3.82	.54		
รวม	236	3.87	.51		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านส่งเสริมการศึกษา ด้านประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ไม่แตกต่างกันตามหน่วยงานในสังกัด

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันตามหน่วยงานที่สังกัด

นอกจากนั้น เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดศูนย์วิจัยโรค กลุ่มงาน/งานวิชาการ ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าหน่วยกามโรคฯ และฝ่ายบริหารทั่วไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 ดังแสดงในตาราง 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร	หน่วยงานที่สังกัด (I)	กลุ่มงานที่สังกัด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ด้านการพัฒนาตนเอง					
กลุ่มงาน/งานวิชาการ	หน่วยกามโรคฯ	หน่วยกามโรคฯ	.1006	.128	.434
		ฝ่ายบริหารทั่วไป	.1093	.126	.388
		ศูนย์วิจัยโรค	.3119	.122	.012*
		ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ	.0152	.082	.854
	หน่วยกามโรคฯ	กลุ่มงาน/งานวิชาการ	.1006	.128	.434
		ฝ่ายบริหารทั่วไป	.0087	.153	.955
		ศูนย์วิจัยโรค	.2113	.150	.160
		ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ	.0854	.119	.475
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	กลุ่มงาน/งานวิชาการ	.1093	.126	.388
		หน่วยกามโรคฯ	.0087	.153	.955
		ศูนย์วิจัยโรค	.2027	.148	.173
		ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ	.0941	.117	.422
ศูนย์วิจัยโรค	กลุ่มงาน/งานวิชาการ	.3119	.122	.012*	
	หน่วยกามโรคฯ	.2113	.150	.160	
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	.2027	.148	.173	
	ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ	.2967	.113	.009*	
ศูนย์ควบคุม โรคติดต่อฯ	กลุ่มงาน/งานวิชาการ	.0152	.082	.854	
	หน่วยกามโรคฯ	.0854	.119	.475	
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	.0941	.117	.422	
	ศูนย์วิจัยโรค	.2967	.113	.009*	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

## สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและด้านค่านิยมขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

แทนค่า	สัญลักษณ์	
X1	=	บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างงาน
X2	=	บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายการบริหารขององค์กร
X3	=	บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X4	=	บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน
X5	=	บรรยากาศองค์กรด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
X6	=	บรรยากาศองค์กรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
X7	=	บรรยากาศองค์กรด้านค่านิยมขององค์กร
Y1	=	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมการศึกษา
Y2	=	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน
Y3	=	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.25 แสดงถึงปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3
X1	1									
X2	.709**	1								
X3	.546**	.643**	1							
X4	.575**	.748**	.668**	1						
X5	.555**	.717**	.643**	.795**	1					
X6	.511**	.646**	.602**	.715**	.796**	1				
X7	.462**	.528**	.488**	.537**	.581**	.582**	1			
Y1	.324**	.363**	.462**	.369**	.425**	.440**	.318**	1		
Y2	.567**	.649**	.482**	.666**	.608**	.650**	.481**	.478**	1	
Y3	.508**	.571**	.571**	.623**	.606**	.613**	.566**	.586**	.769**	1

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าระหว่าง .318 - .795

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน X1 กับ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร X2 ( $r = .709^{**}, r < .01$ ) ด้านลักษณะงาน X3 ( $r = .546^{**}, r < .01$ ) ด้านการสนับสนุน X4 ( $r = .575^{**}, r < .01$ ) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน X5 ( $r = .555^{**}, r < .01$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า X6 ( $r = .511^{**}, r < .01$ ) ด้านค่านิยม X7 ( $r = .462^{**}, r < .01$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมการศึกษา Y1 ( $r = .342^{**}, r < .01$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน Y2 ( $r = .567^{**}, r < .01$ ) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง Y3 ( $r = .508^{**}, r < .01$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร X2 กับ ด้านลักษณะงาน X3 ( $r = .643^{**}, r < .01$ ) ด้านการสนับสนุน X4 ( $r = .748^{**}, r < .01$ ) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน X5 ( $r = .717^{**}, r < .01$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า X6 ( $r = .646^{**}, r < .01$ ) ด้านค่านิยม X7 ( $r = .528^{**}, r < .01$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมการศึกษา Y1 ( $r = .363^{**}, r < .01$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน Y2 ( $r = .649^{**}, r < .01$ ) และการพัฒนา



ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน Y2 กับการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง Y3 ( $r = .769^{**}, r < .01$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในบทนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวม การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนประชากร เป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 393 ราย กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการ 146 ราย ลูกจ้างประจำ 74 ราย และพนักงานราชการ 16 ราย รวมทั้งสิ้น 236 ราย ปฏิบัติงานหน่วยงานในสังกัด 17 แห่ง ในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง



โดยสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น ( Stratified Random ) ในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด จากนั้นทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ( Convenience Sampling ) ในแต่ละกลุ่มงาน/งาน/หน่วย/ศูนย์ควบคุมโรคฯ/ศูนย์วัฒนธรรมฯ/สังกัด สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปแต่ละจังหวัด

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม ( Questionnaire ) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่านิยมขององค์กร แต่ละด้านมีข้อคำถาม ด้านละ 5 ข้อ รวม 35 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการประชุม/อบรม/ดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง แต่ละด้านมีข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ รวม 30 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ มีข้อคำถาม 7 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้รับการแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และในการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ( Cronbach Alpha ) ในทุกด้านมีค่ามากกว่า .70

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 236 ชุด มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป
- 2) หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( mean ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D ) เพื่ออธิบายบรรยากาศองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ( Content Analysis ) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ความถี่ ร้อยละ

4) การทดสอบสมมุติฐานการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test และ F-test แบบ One-way Analysis of Variance และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ โดยเลือกใช้สถิติ Scheffe ซึ่งถ้าไม่พบความแตกต่าง รายคู่ จะใช้วิธี Least significant difference(LSD) แทน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

### 1.3 ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.70 เป็นเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25.40 มีอายุระหว่าง 41 -45 ปี และ 51 - 55 ปี

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74.60 สถานภาพสมรสแล้ว

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.20 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 20 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.40 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ควบคุมโรค/เจ้าหน้าที่บริหารงาน

สาธารณสุข /พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.50 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 ขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.90 สังกัด ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในระดับดี ในภาพรวม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน และด้านนโยบายการบริหาร ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ในภาพรวม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการส่งเสริมการศึกษาตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 69.46 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง สูงสุด 10 ครั้ง

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.20 มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยวิธีการประชุม/อบรม/สัมมนา ร้อยละ 16.26 ต้องการศึกษาคือ ร้อยละ 10.84 ต้องการศึกษาดูงาน ซึ่ง บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะได้นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.87 ต้องการแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการให้สำนักงานฯ จัดให้ คือการประชุม/อบรม/สัมมนา ร้อยละ 20.20 ต้องการห้องสมุดของหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ร้อยละ 17.73 ต้องการพัฒนาคด้วยตนเอง(e-learning) และเสนอแนะให้มีแหล่งเรียนรู้ในด้านคูงาน มุม KM

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.44 ความต้องการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ใน สำนักงานฯ โดยการจัดให้มี มุม KM ซา (จับน้ำชาคุยกัน) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ร้อยละ 29.06 ต้องการห้องสมุดในหน่วยงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า และมีการเสนอแนะ ให้มีการจัดประชุม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การถ่ายทอด เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสียงตาม สาย การสอนงาน พบปะสังสรรค์ คูงาน มุมพักผ่อน การออกกำลังกาย จัดบรรยากาศ สำนักงานฯ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.25 มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ความรู้ในด้าน IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) เพื่อนำพัฒนางานให้รวดเร็ว ทันสมัย มากขึ้น ร้อยละ 25.62 ต้องการมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการร่วมประชุมทางวิชาการ ในเวทีใหญ่ได้ ร้อยละ 11.33 ต้องการมีความรู้ในด้านการทำวิจัย เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่สามารถ นำไปปรับใช้กับการป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการ เสนอแนะให้พัฒนาตนเองในด้าน เทคนิคการพูด การเป็นวิทยากร การทบทวนวรรณกรรม การใช้สถิติในการเขียนผลงาน ความรู้เรื่องโรค การถ่ายทอด การพูดในที่ชุมชน

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.87 มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ความสามารถใน ด้าน IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) เพื่อนำมาพัฒนางานให้รวดเร็ว ทันสมัย มากขึ้น ร้อยละ 28.08 ต้องการให้มีความสามารถใน ด้านการถ่ายทอด เพื่อให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการ ร่วมประชุมในเวทีต่าง ๆ ได้ และมีการเสนอแนะให้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้าน ภาษาอังกฤษ งานที่ปฏิบัติ สังคม(วิถีชีวิต) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.78 มีความต้องการคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานที่ รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ร้อยละ 18.23 ต้องการครูสอนคอมพิวเตอร์ เนื่องจากความรู้ในเรื่องนี้ ยังมี น้อยอยู่ จะได้นำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และมีการ เสนอแนะต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน อุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมใช้ งบประมาณที่เพียงพอ เครื่องถ่ายเอกสาร การเรียนรู้คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป โปรเจ็คเตอร์ เครื่องเล่น DVD รถยนต์ ครุภัณฑ์ใหม่ LCD และครูสอนวิจัย

#### 1.4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 สมมติฐานข้อย่อย 1.1 – 1.8 สรุปได้ว่า อายุ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10

ในขณะที่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน และด้านนโยบายการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในด้านอายุ และหน่วยงานที่สังกัด ส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 ในขณะที่เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของจารุณี แซ่เล่า (2543) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยในการทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม งานของเพ็ญศรี ตรีรัตนานภาพ (2548 ) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยในการทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงานของสหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทค้าสากล ซีเมนต์ไทย จำกัด การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการส่งเสริมการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เห็นถึงการบริหารงานของผู้บริหารและทีมงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น

พยายามที่จะหานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ตัวเองตลอดเวลา เพื่อจะได้ำนานวัตกรรมที่ได้รับมาพัฒนางานของตนเองและงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของสุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือวิธีการฝึกอบรม ระดับความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและการฝึกอบรม งานของอุษณีย์ สุขสุทธิ (2543) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้วิธีอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน งานของเชาว์ นุอุปละ (2544) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง งานของนรา จำคม (2544) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมขนาดเล็ก เพื่อศึกษาแนวคิด สภาพปัญหา แนวโน้มในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางที่เหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมขนาดเล็ก การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในองค์กรและโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จีรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร การทดสอบความสัมพันธ์นั้นพบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างงาน และด้านนโยบายการบริหาร ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ส่วนใหญ่มีความสนใจ มีความเข้าใจให้ความสำคัญในปัจจัยบรรยากาศทั้ง 7 ด้าน เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศองค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และมีแนวคิดและมุ่งมั่นดำเนินการเรื่องการพัฒนาระบบมาตรฐานข้อมูลควบคุมโรคเพื่อนำสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ในอนาคตให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันในความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประชาชน และสังคมส่วนรวม ได้จัดทำโครงการแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย แผนแม่บท คือ แผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน/แต่ละระดับ แต่ละหน่วยงาน เป็นการทั่วไป และ แผนรายบุคคล คือแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IEP) โดยใช้สมรรถนะหลัก(Core Competency) สำหรับข้าราชการใช้ในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้กับหน่วยงานในสังกัด 7 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม(Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ(Teamwork)
6. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และ รับผิดชอบ

(Accountability/Transparency)

7. การมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่น้อง (Relationship)

นอกจากนี้สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ยังมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ดังนี้

1. รับผิดชอบต่อวิชาชีพ
2. พัฒนาตนเอง
3. สร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เป็นเลิศทางวิชาการป้องกันและควบคุมโรค

ดังนั้น น่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความสนใจและนำเสนอแนะเหล่านี้ไปพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการส่งเสริมการศึกษาด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยคิดว่า แนวทางและข้อเสนอแนะเหล่านี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะ

**3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ และควรมีการส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย

**3.1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน** เน้นความสัมพันธ์ในหน่วยงานให้มากขึ้น โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ หรือจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจจะแทรกในการประชุม/สัมมนา/ดูงาน หรือในโอกาสวันสำคัญ เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี ใน วันพ่อ วันปีใหม่

**3.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุน** ผู้เป็นหัวหน้างานกลุ่ม/งานหรือผู้บริหารควรมีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างทั่วถึง ให้การช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ตลอดจนนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้กับการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้พนักงานรู้จักการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

**3.1.4 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า** เพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจัดให้มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานผ่านทางหัวหน้ากลุ่ม/งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและควรกำหนดเป็นนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**3.1.5 ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร** ควรให้การประชาสัมพันธ์ถึงค่านิยมขององค์กร มากมายยิ่งขึ้นและค่านิยมดังกล่าวควรจะสอดคล้องกับ นโยบายและวิสัยทัศน์ และควรจะเป็นค่านิยมที่เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติตามได้ทุกระดับชั้น

**3.1.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน** ควรเน้นโครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นทางการโดยมี การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/งานภายใน ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

**3.1.7 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร** ควรมีการกำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงาน อย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกัน

สรุปได้ว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับข้อมูลส่วนบุคคล และ ควรมีการวางแผนการสร้างบรรยากาศ

องค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการใหม่ในอนาคตต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง หากมีผู้สนใจศึกษาควรศึกษาเฉพาะด้าน เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

3.2.2 ควรมีการศึกษาในส่วนของปัจจัยอื่น ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

3.2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ควรศึกษาแบบเจาะลึกโดยการแยกประเภทของบุคลากร เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และทำการวิจัยเฉพาะกลุ่ม เนื่องจากแต่ละประเภทของบุคลากรมีความแตกต่างกันมากในเรื่องของขอบเขตอำนาจหน้าที่ อำนาจในการตัดสินใจ สวัสดิการต่าง ๆ และการปรับขึ้นเงินเดือน ฯลฯ

3.2.4 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา กับทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ฯ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง (2548) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร  
มิสเตอร์ ท้อปปี (ประเทศไทย)
- จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์ (2542) การฝึกอบรมเชิงพัฒนา พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร  
พี.เอ.ลีฟ วัง
- จงกรณ์ บุญกรุด (2544) “การศึกษาบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)”  
สารนิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิราภา สีนธุนาวา (2539) “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์  
ในกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม  
ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จารุณี แซ่เล่า (2543) “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ชุตติมา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากร  
มนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เชาว์ นุอุปละ (2544) “ความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ของกลุ่มบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ” ในเอกสารการสอนชุด  
วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11 นนทบุรี แขนงวิชา  
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ฉรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549) การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11 พิมพ์ครั้งที่ 6  
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2541) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ กรุงเทพมหานคร  
 ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2546) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร เมื่อดทรายพริ้นต์  
 ดนัย เทียนพุด (2541) “รายงานวิจัยเรื่องทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลใน  
 ทศวรรษหน้า (ปี 2550)” สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย 2541
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2530) “การพัฒนาบุคคล” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล  
 ภาครัฐ หน่วยที่ 7-9 นนทบุรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- นรา จำคม (2544) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมในโรงแรมขนาดเล็ก” วิทยานิพนธ์  
 สังคมศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530) “เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การระดับบุคคลและระหว่างบุคคล”  
 ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 7 นนทบุรี  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พนม วัจนุทร (2541) “การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล” มหาวิทยาลัยบูรพา
- เพ็ญศรี ตริรัตนานภาพ (2548) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
 บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ไพโรจน์ อุสิต (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
 ลาดกระบัง
- ภูษณิศ เมธาธรรมสาร (2548) คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ :  
 กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- รุ่งทิวา ทองปลิว (2542) “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร  
 จังหวัดสระแก้ว” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยบูรพา
- วีรวิช มาชะศิริานนท์ (2542) “การบริหารภูมิปัญญา” กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท

- วาสนา หมั่นเดช (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ  
ศูนย์ สิรินครเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วารินทร์ สีนสูงสุด (2546) *พัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์สยามมิตร
- ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ศุภางค์ สุตวัฒน์ (2544) “การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของ  
พนักงานรับ-ส่ง ข้อความวิทยุติดตามตัว” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมยศ นาวิการ (2533) *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร บรรณกิจเทรดดิ้ง
- สิริมา ภูธรอากาศ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ จริยธรรมในการทำงานและ  
ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนันทา เลहनันทน์ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร คณะการพิมพ์
- สุรศักดิ์ นานานุกูล (2541) “การบริหารคุณภาพ” เอกสารประกอบการบรรยาย
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2545) “องค์การสมัยใหม่โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งาร” มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2548) “สู่การปฏิรูประบบราชการด้วยการฝึกอบรมเชิงระบบ : มิติและพาราไดม์  
ใหม่” *วารสารการจัดการสมัยใหม่* ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2548
- อรรวรรณ คำนชาญชัย (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา  
บริษัทอาร์ค คอปอเรชั่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อุษณีย์ สุขสุทธิ (2543) “การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรม  
อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตบริหารการศึกษา  
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- หนังสือรายงานผลการดำเนินการเบื้องต้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามเกณฑ์ ของ  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัด สงขลา ปี พ.ศ. 2549
- เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร(2548) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
สาขาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 1
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 76
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2550 มาตรา 75
- Gary Dessler (1999) *Human Resource Management United States Of America* Prentice-Hall.
- Gilmer, B. (1975) *Applied Psychology Adjustments in Living and Work*. New York: McGraw Hill  
Book.
- Holley, W.H. and K.M. Jennings. (1987) *Personnel/Human Resource Management  
Contributions and Activities*. New York: The Dryden Press.
- Ivancevich , John M. (2002) *Human Resource Management (International Edition) Eight Edition*  
The McGraw-Hill.
- Yamane Taro ( 1973). *Statistics An introductory Analysis*. New York: Harper & Row Publishers.
- Vroom, V. (1964) *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Website <http://www.dpc.12.ddc.moph.go.th> (Jan. 12,2008).
- Website <http://www.Person.ddc.moph.go.tgh> (Jan. 12, 2008).
- Website [www.sporthero.sat.or.th/doc/](http://www.sporthero.sat.or.th/doc/) (Jan. 15, 2008).
- Website [www.rd.ac.th/thai](http://www.rd.ac.th/thai) (Jan. 15, 2008).
- Website <http://www.sahaunion.com/> (Feb.8, 2008).
- Website <http://pirun.ku.ac.th> (Feb.8, 2008).
- Website <http://pirun.ku.ac.th> (Feb.10, 2008).
- Website <http://www.thaigoodview.com> (Feb.10, 2008).
- Website <http://www.dtn.moc.go.th> (Feb.10, 2008).

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



ที่ ศร 0522.17/บ 628

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอร้องเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.นพ.สุวิษ ธรรมปาโล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอรุณา อ่อนรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ดำรงทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา" ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำ  
นั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้  
ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งรงค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศษ 0522.17/บ ๕๑๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางซุง อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปัจฉิมา บัวขอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอริญา อ่อนรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา" ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำ  
นั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อใช้  
ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งโรจน์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศษ 0522.17/บ ๒30

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพลู อำเภอป่าเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชนินฐา คิมสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอรุณญา อ่อนริกรม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา" ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำ  
นั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้  
ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ น.๒๖1

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปฐมพร ทวีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอรรณพญา อ่อนรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา” ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำ  
นั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้  
ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งรวี ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค  
กระทรวงสาธารณสุข

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์ที่จะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งงานวิจัยนี้เป็น ส่วนหนึ่งของหลักสูตรดังกล่าว จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อ

ผลจากการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน แต่อย่างใด

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กร
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

นางอรัญญา อ่อนรัมย์

2493000885

## ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

### 2. อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี  2) 26- 30 ปี  3) 31- 35 ปี  
 4) 36 – 40 ปี  5) 41 – 45 ปี  6) 46- 50 ปี  
 7) 51 - 55 ปี  5) 56 – 60 ปี

### 3. สถานภาพสมรส

- 1) โสด  2) สมรส  3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

### 4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) สูงกว่าปริญญาตรี

### 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

- 1) 0 - 5 ปี  2) 6- 10 ปี  3) 11- 15 ปี  
 4) 16 - 20 ปี  5) 20 ปีขึ้นไป

### 6. ตำแหน่ง

- 1) แพทย์/เภสัชกร  
 2) นักวิชาการสาธารณสุข /นักวิชาการการเงินและบัญชี /พยาบาลวิชาชีพ/นักสถิติ  
 3) จพ.ควบคุมโรค/จนท.บริหารงานสาธารณสุข /พยาบาลเทคนิค/จพ.เภสัชกรรม  
 4) นายช่างเครื่องกล/จนท.บริหารงานทั่วไป / จนท.บริหารงานพัสดุ/  
จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี  
 5) จพ.ธุรการ/จพ.การเงินและบัญชี/จพ.พัสดุ  
 6) ลูกจ้างประจำ  
 7) พนักงานราชการ

## 7. รายได้ต่อเดือน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2) 10,001 - 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3) 15,001 - 20,000 บาท           | <input type="checkbox"/> 4) 20,001 - 25,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5) 25,001 - 30,000 บาท           | <input type="checkbox"/> 6) สูงกว่า 35,000 บาท  |

## 8. หน่วยงานที่สังกัด

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) กลุ่มงาน/งานวิชาการ                         | <input type="checkbox"/> 2) หน่วยงาน      |
| <input type="checkbox"/> 3) ฝ่ายบริหารทั่วไป                            | <input type="checkbox"/> 4) ศูนย์วิจัยโรค |
| <input type="checkbox"/> 5) ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 12.1 -12.4 |   |

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร

**คำชี้แจง** ในส่วนนี้เป็นการถามถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อบรรยากาศองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับดังนี้

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างของงาน</b>					
1. โครงสร้างองค์กรอย่างเป็นทางการมีความชัดเจนและเหมาะสม					
2. องค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และบุคลากรทราบอย่างชัดเจน					
3. โครงสร้างองค์กรไม่เป็นทางการโดยมีการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/งาน ภายในได้เหมาะสม					
4. หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว					
5. มีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่					



ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร</b>					
6. นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
7. การบริหารงานของหน่วยงานมีหลักการที่ทันสมัย					
8. นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน					
10. เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์กรของท่านจะมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ครบถ้วน เสร็จตามกำหนดเวลา					
12. ลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสำคัญท้าทายความสามารถและได้รับความรู้ความชำนาญ					
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถและได้รับความรู้ความชำนาญ					
14. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ					
15. ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น					
<b>ด้านการสนับสนุน</b>					
16. หัวหน้าหน่วยงานจะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ทราบเสมอ					
17. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
18. ที่ทำงานได้รับได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการหน้าที่ ที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา					
20. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานพยายามอธิบายให้เข้าใจเพิ่มขึ้นพร้อมที่จะทำงานเคียงบ่า					

ความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</b>					
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
22. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือต่อส่วนรวมเป็นอย่างดี					
23. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
24. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร					
25. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>					
26. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
27. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและปกป้องท่าน					
28. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น					
29. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้สูงขึ้น					
30. ท่านได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามผลงาน					
<b>ค่านิยมขององค์กร</b>					
31. ท่านทราบเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร					
32. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร					
33. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมนี้หรือไม่					
34. ท่านคิดว่าสามารถจะยึดถือเป็นข้อปฏิบัติได้เพียงใด					
35. ท่านคิดว่าค่านิยมดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ หรือไม่เพียงใด ท่านคิดว่าสามารถจะยึดถือเป็นข้อปฏิบัติได้เพียงใด					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

**คำชี้แจง** ในส่วนนี้เป็นการถามถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านการส่งเสริมการศึกษา</b>					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน					
2. ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาพัฒนางานได้					
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ					
4. ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้จนถึงระดับปริญญาเอก					
5. การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6. การลาศึกษาต่อท่านสามารถลาได้ศึกษาต่อในสาขาใดก็ได้					
7. เมื่อท่านลาศึกษาต่อ จบกลับมาต้องขอค่าใช้จ่ายกับหน่วยงาน					
8. ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง					
9. ท่านเลือกที่จะลาศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
10. เมื่อท่านเรียนจบกลับมาท่านนำเรื่องที่ได้ศึกษาเรียนรู้มาปรับปรุงงานที่ท่านปฏิบัติ					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน					
11. หน่วยงานของท่านจัดอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการอบรม/วิทยากรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้					
12. การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
13. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร					
14. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากรหรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
15. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ					
16. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานจะเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ					
17. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร					
18. หน่วยงานของท่านมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจ					
19. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดอบรม/สัมมนา/ดูงาน					
20. การฝึกอบรมหน่วยงานจัดขึ้นมีวิธีการจัดอบรมที่ทันสมัยและเหมาะสม					
ด้านการพัฒนาตนเอง					
21. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก					
22. หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ					
23. ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24. หน่วยงานมีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุดในหน่วยงาน/การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต					
25. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน					
26. การปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาจะมีการพูดคุยกันเพื่อหาข้อยุติปัญหา					
27. ท่านสามารถเข้าถึงโปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้					
28. ท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
29. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน					
30. ท่านมักใช้ประสบการณ์ในอดีต(ที่เคยประสบความสำเร็จ)มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					

#### ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

1. ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ท่านเกี่ยวข้องหรือไม่

ไม่                       มี ( จำนวน.....ครั้ง)

2. ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยวิธีใดมากที่สุด เรียงลำดับมา 3 วิธี

(เช่น การพัฒนาด้วยตนเอง(E-Learning) , ห้องสมุด, การประชุม/อบรม/สัมมนา, การสอนงาน, การศึกษาดูงาน, การศึกษาต่อ, อื่น ๆ โปรดระบุ.....)

1).....

2).....

3).....

3. แหล่งเรียนรู้ในสำนักงานที่ท่านต้องการให้ สำนักงาน จัดให้มากที่สุด 3 แหล่ง เรียงลำดับ  
(เช่น ห้องสมุดของหน่วยงาน, การสอนงาน, การพัฒนาด้วยตนเอง(E-Learning) ,  
การประชุม/อบรม/ สัมมนา, อื่น ๆ โปรดระบุ.....)
- 1).....  
2).....  
3).....
4. ท่านคิดว่าเราจะพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ใน สำนักงาน ได้อย่างไร เสนอมา 3 วิธี  
เรียงลำดับ  
(เช่น มุม KM ษา (จับน้ำชาคุยกัน) , จัดให้มีห้องสมุด , อื่น ๆ โปรดระบุ.....)
- 1).....  
2).....  
3).....
5. ท่านต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ในด้านใด เสนอมา 3 เรื่อง เรียงลำดับ  
(เช่น ภาษาอังกฤษ , IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) , การทำวิจัย ,อื่น ๆ โปรดระบุ..... )
- 1).....  
2).....  
3).....
6. ท่านต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถในด้านใด เสนอมา 3 เรื่อง เรียงลำดับ  
(เช่น การถ่ายทอด, IT (คอมพิวเตอร์/สารสนเทศ) , การทำวิจัย ,อื่น ๆ โปรดระบุ..... )
- 1).....  
2).....  
3).....
7. ท่านมีความต้องการอะไร(วัสดุ/อุปกรณ์/คน/งบประมาณ)ที่จะพัฒนางานของท่าน 3 อย่าง  
เรียงลำดับ  
( เช่น คอมพิวเตอร์ , พรินเตอร์สี , เครื่องสแกน, โปรแกรมคอมพิวเตอร์,ครูสอนคอมพิวเตอร์ )
- 1).....  
2).....  
3).....

**ภาคผนวก ก**

**ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ**

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กร

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	$\Sigma R$	N	IC
1	1	1	0	1	3	4	0.75
2	1	1	1	1	4	4	1.00
3	1	1	0	1	3	4	0.75
4	1	1	0	1	3	4	0.75
5	1	1	1	1	4	4	1.00
6	1	1	0	1	3	4	0.75
7	1	1	0	1	3	4	0.75
8	1	1	1	1	4	4	1.00
9	1	1	1	1	4	4	1.00
10	1	1	0	1	3	4	0.75
11	1	1	1	1	4	4	1.00
12	1	1	1	1	4	4	1.00
13	1	1	1	1	4	4	1.00
14	1	1	1	1	4	4	1.00
15	1	1	1	1	4	4	1.00
16	1	1	0	1	3	4	0.75
17	1	1	0	1	3	4	0.75
18	1	1	0	1	3	4	0.75
19	1	1	0	1	3	4	0.75
20	1	1	0	1	3	4	0.75
21	1	1	1	1	4	4	1.00
22	1	1	1	1	4	4	1.00
23	1	1	1	1	4	4	1.00
24	1	1	1	1	4	4	1.00
25	1	1	1	1	4	4	1.00
26	1	1	1	1	4	4	1.00



## ความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กร (ต่อ)

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	$\Sigma R$	N	IC
27	1	1	1	1	4	4	1.00
28	1	1	1	1	4	4	1.00
29	1	1	1	1	4	4	1.00
30	1	1	1	1	4	4	1.00
31	1	1	1	1	4	4	1.00
32	1	1	1	1	4	4	1.00
33	1	1	1	1	4	4	1.00
34	1	1	1	1	4	4	1.00
35	1	1	1	1	4	4	1.00

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	$\Sigma R$	N	IC
1	1	1	1	1	4	4	1.00
2	1	1	1	1	4	4	1.00
3	1	1	1	1	4	4	1.00
4	1	1	0	1	3	4	0.75
5	0	1	1	1	3	4	0.75
6	1	1	1	1	4	4	1.00
7	1	1	1	1	4	4	1.00
8	0	1	1	1	3	4	0.75
9	1	1	1	1	4	4	1.00
10	1	1	1	1	4	4	1.00
11	1	1	1	1	4	4	1.00
12	1	1	1	1	4	4	1.00
13	1	1	1	1	4	4	1.00
14	1	1	1	1	4	4	1.00
15	1	1	1	1	4	4	1.00
16	1	1	1	1	4	4	1.00
17	1	1	1	1	4	4	1.00
18	1	1	1	1	4	4	1.00
19	0	1	1	1	3	4	0.75
20	1	1	1	1	4	4	1.00
21	0	1	1	1	3	4	0.75
22	1	1	1	1	4	4	1.00
23	1	1	1	1	4	4	1.00
24	1	1	1	1	4	4	1.00
25	1	1	1	1	4	4	1.00
26	1	1	1	1	4	4	1.00

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (ต่อ)

คำถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	$\Sigma R$	N	IC
27	1	1	1	1	4	4	1.00
28	1	1	1	1	4	4	1.00
29	1	1	1	1	4	4	1.00
30	1	1	1	1	4	4	1.00

**ภาคผนวก ง**

**ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม**

แสดงผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha) ของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศขององค์กร	Cronbach Alpha
<b>ด้านโครงสร้างของงาน</b>	<b>.7310</b>
1. โครงสร้างองค์กรอย่างเป็นทางการมีความชัดเจนและเหมาะสม	.6850
2. องค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบายระยะยาว กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และบุคลากรทราบอย่างชัดเจน	.6313
3. โครงสร้างองค์กรไม่เป็นทางการ โดยมี การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/งาน ภายในได้เหมาะสม	.6364
4. หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากร ใ้ได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว	.6972
5. มีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่	.7546
<b>ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร</b>	<b>.8995</b>
6. นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	.8843
7. การบริหารงานของหน่วยงานมีหลักการที่ทันสมัย	.8429
8. นโยบายของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	.8808
9. หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงาน อย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน	.8772
10. เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์กรของท่านจะมีการสื่อสารให้ บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง	.8966
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>.9120</b>
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ครบถ้วน เสร็จตามกำหนดเวลา	.8992
12. ลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสำคัญ ทำทหายความสามารถและ ได้รับความรู้ความชำนาญ	.8787
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและทำทหายความสามารถและได้รับความรู้ ความชำนาญ	.8910
14. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ	.9077
15. ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาประสบการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น	.8852

บรรยากาศขององค์กร	Cronbach Alpha
<b>ด้านการสนับสนุน</b>	<b>.7942</b>
16. หัวหน้าหน่วยงานจะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ทราบอยู่เสมอ	.7211
17. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.7152
18. ที่ทำงานได้รับได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.8222
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการหน้าที่ ที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	.8051
20. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานพยายามอธิบายให้เข้าใจเพิ่มขึ้น พร้อมที่จะทำให้งานติดตามมา	.6900
<b>ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</b>	<b>.9069</b>
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ กับการปฏิบัติงาน	.8802
22. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความร่วมมือต่อ ส่วนรวมเป็นอย่างดี	.8603
23. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	.8859
24. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่นในองค์กร	.9227
25. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	.8739
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>	<b>.8167</b>
26. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำอยู่	.7710
27. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและปกป้องท่าน	.8009
28. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น	.7536
29. หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้ศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะให้สูงขึ้น	.7566
30. ท่านได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างค่าตอบแทน ตามผลงาน	.8201

บรรยากาศขององค์กร	Cronbach Alpha
ด้านค่านิยม	.9309
16. หัวหน้าหน่วยงานจะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ทราบอยู่เสมอ	.9029
17. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.9036
18. ที่ทำงานได้รับได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.9217
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการหน้าที่ ที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	.9281
20. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานพยายามอธิบายให้เข้าใจเพิ่มขึ้น พร้อมที่จะทำให้งานดีตามมา	.9158

แสดงผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
ของครอนบาช (Cronbach Alpha) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Cronbach Alpha
<b>ด้านการส่งเสริมการศึกษา</b>	<b>.7990</b>
หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน	.7979
ท่านจะพยายามศึกษาต่อ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนางานได้	.7563
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	.7728
ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้จนถึงระดับปริญญาเอก	.7883
การลาศึกษาต่อของบุคลากรไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	.7565
การลาศึกษาต่อท่านสามารถลาได้ศึกษาต่อในสาขาใดก็ได้	.8086
เมื่อท่านลาศึกษาต่อ ขกกลับมาต้องขอใช้ให้กับหน่วยงาน	.7747
ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง	.7953
ท่านเลือกที่จะลาศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	.7879
เมื่อท่านเรียนจบกลับมาท่านนำเรื่องที่ได้ศึกษาเรียนรู้ มาปรับปรุงงานที่ท่านปฏิบัติ	.7695
<b>ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน</b>	<b>.9428</b>
หน่วยงานของท่านจัดอบรมโดยเน้นผู้เข้ารับการอบรม/วิทยากรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้	.9381
การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	.9355
การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาบุคลากร	.9384
เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้บุคลากร หรือส่งเขารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	.9344
ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	.9376
การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานจะเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ	.9370
หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร	.9345
หน่วยงานของท่านมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจ	.9408
ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดอบรม/สัมมนา/ดูงาน	.9374
การฝึกอบรมหน่วยงานจัดขึ้นมีวิธีการจัดอบรมที่ทันสมัยและเหมาะสม	.9341



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Cronbach Alpha
ด้านการการพัฒนาตนเอง	.9000
หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก	.8786
หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นหาข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ	.8919
ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูล/ความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานกับทีมงานของท่านหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น	.8973
หน่วยงานมีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุด ในหน่วยงาน/การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต	.9030
การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน	.8874
การปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาจะมีการพูดคุยกันเพื่อหาข้อยุติปัญหา	.8795
ท่านสามารถเข้าถึง โปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ได้	.9019
ท่านชอบที่จะชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	.8859
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน	.8848
ท่านมักใช้ประสบการณ์ในอดีต(ที่เคยประสบความสำเร็จ)มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	.8880

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอรัญญา อ่อนรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสหวิทยาสงขลา มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสหวิทยาสงขลา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยการ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยการธุรกิจ ศิลปศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏสงขลา พ.ศ. 2535
สถานที่ทำงาน	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน