

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง
จังหวัดสมุทรปราการ

นางสาวศศิธร นายโชติเจริญ



การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Influencing Human Resource Development: A Case Study of Sub-district
Administration Organization, Phra Pradaeng District,
Samut Prakan Province**

Miss Sasithorn Chaychotchaoen

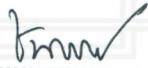
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง
จังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อและนามสกุล นางสาวศศิธร ฉายโชติเจริญ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
ผู้ศึกษา นางสาวศศิธร ฉายโชติเจริญ รหัสนักศึกษา 2503000396
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์
ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 224 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อยจึงใช้ประชากรทั้งหมดทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.373 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนามีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพทำงานมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง
จังหวัดสมุทรปราการ

Independent Study title: Factors Influencing Human Resource Development:
A Case Study of Sub-district Administration
Organization, Phra Pradaeng District, Samut Prakan
Province

Author: Miss Sasithorn Chaychotchaoen; **ID:** 2503000396;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor ;

Academic year: 2013

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the levels of human resource development of Sub-district Administration Organization, Phra Pradaeng district, Samut Prakan province; and (2) to study the relationship between personal factors and operational factors on the human resource development of Sub-district Administration Organization, Phra Pradaeng district, Samut Prakan province.

The population was 224 staff of Sub-district Administration Organization, Phra Pradaeng district, Samut Prakan Province. The data was collected by using questionnaires with 0.373 confident values. The data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation.

The results showed that (1) overall the human resource development was at a high level. Considering each aspect, the supporting and developing of education factors affected the most human resource development; and (2) personal factors related to the human resource development. Considering each aspect, the working experience affected the human resource development differently. The operational factors related to the human resource development at the low level with the statistically significant at 0.05 level.

Keywords: Human resource development, Sub-district Administration
Organization, Phra Pradaeng district, Samut Prakan province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัภษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า ซึ่งได้สละเวลาให้ คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้ทำการวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และ กรรมการ สอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มี ค่ายิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของ บิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้ กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องและหลาน ๆ ในครอบครัวทุกท่าน รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จนการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่ บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

ศศิธร นายโชติเจริญ

พฤศจิกายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบความคิดทางทฤษฎี	4
ขอบเขตการศึกษา	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	22
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน.....	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.....	57
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	60
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	69
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปการศึกษา.....	73
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	88
ก แบบสอบถามการศึกษา.....	89
ข ค่าความเที่ยง (IOC).....	100
ประวัติผู้ศึกษา.....	106

สารบัญญัตินี้

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา.....	12
ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.....	40
ตารางที่ 3.2 ระดับความเห็น.....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ.....	49
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา.....	50
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม.....	51
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	52
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการแข่งขัน.....	53
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี.....	54
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง.....	55
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	56
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา.....	58
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา.....	59
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม.....	60
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแตกต่างเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มี ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ.....	62
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	66
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	67
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามหน่วยงาน (ฝ่าย/แผนก) ที่สังกัด.....	68
ตารางที่ 4.22 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา.....	70
ตารางที่ 4.24 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา.....	71
ตารางที่ 4.25 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม.....	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	10
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2555 – 2557).....	23
ภาพที่ 2.3 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (จำแนกตำแหน่งตามส่วนราชการ).....	24
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....	25
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างส่วนการคลัง.....	26
ภาพที่ 2.6 โครงสร้างส่วนโยธา.....	27
ภาพที่ 2.7 โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี การบริหารงานขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ของการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ จากที่กล่าวมาทั้งหมด จำเป็นต้องใช้บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีความสำคัญเป็นอันดับแรก มากกว่าทรัพยากรด้านอื่นๆ ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งในอดีตมีความสำคัญ เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในปัจจัยหลายๆปัจจัยเท่านั้น แต่ในยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนี้ ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในบรรดาทรัพยากรปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับประเทศ เน้นการใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

จากปรัชญาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับ ภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วม จัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯเพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: 1) โดยแผนพัฒนา ฉบับนี้ได้มียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือ ในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในภูมิภาคส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศ

เพื่อนบ้าน คู่ครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: 15)

ดังนั้นในปัจจุบันรัฐบาลไทยจึงได้กำหนดแนวทางการบริหารเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงในระดับบนจนสู่ล่าง โดยมีนโยบาย การพัฒนาสวัสดิการสังคม รวมทั้ง การแก้ไขปัญหาความยากจน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และขีดความสามารถในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนบนพื้นฐานแห่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการ ดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคง ของประเทศนั้น ระดับจังหวัด อำเภอ และระดับตำบลจะเป็นกลไกสนับสนุน ทำหน้าที่บูรณาการ โครงการระหว่างชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่นๆ ตรวจสอบ กลั่นกรอง อนุมัติแผนงาน และงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาโครงการที่ กำหนดให้โครงการ/กิจกรรมที่จะได้รับการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ ต้องเป็นโครงการที่มาจาก แผนชุมชนที่มีคุณภาพ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหากแผน ชุมชนใดที่ยังไม่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้จังหวัด อำเภอ ตำบลหนุนเสริมกระบวนการ เรียนรู้ ที่มีคุณภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการ บริหารงานในระดับตำบลและหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ ปี พ.ศ. 2537 โดย ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ให้สภาตำบล ทั้งหมดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ได้รับการยก ฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยโครงสร้างทางการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ซึ่งในส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วน ตำบลจะจัดตั้งขึ้นนั้น ต้องคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมเป็นอย่างมากทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง ดังนั้นการที่องค์กรนี้จะสามารถ เฝ้าดูหน้ากับปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การค้นหาและพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ และขีด ความสามารถของบุคคลเหล่านี้ จะสามารถทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรนี้ สามารถพร้อมรับกับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเกิดมุมมองแบบสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพขององค์กรที่ดีขึ้นด้วยเช่นเดียวกับ

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่เป็นนโยบายของภาครัฐมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล เป็นหน่วยงานทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนที่อาศัยอยู่ในอำเภอพระประแดง มีคุณภาพเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออื่น และประชาชนในตำบล และอำเภออื่น เป็นองค์กรที่ต้องสร้างและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สร้างความปลอดภัยในชีวิตและสินทรัพย์ของประชาชน ส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน ให้มีรายได้ที่ดีและเพียงพอต่อการดำรงชีพ การสร้างระบบบริหารการจัดการที่ดี การพัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่ และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข โภค ให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาชุมชน (ตามพระราชบัญญัติ มาตรา 66-73 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล) องค์การบริหารส่วนตำบล พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสัมมนา ฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฯลฯ (องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ, 2556) นอกจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจ ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนบทบาทในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานกับการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

3. กรอบความคิดทางทฤษฎี

ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ วุฒิสักดิ์ โกชนกุล (2552: 65) และ ฌัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2542: 14-17) และอำนาจ แสงสว่าง (2547: 331-332) ในการกำหนดกรอบตัวแปรด้านปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาแนวคิดเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเดือนเต็ม คงสัตย์ (2548: 19) ได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 10 ด้านรวมถึง ไพโรจน์ อุลิต (2547: 81) ที่กล่าวถึงการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดของ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544: 230-233) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม/ สัมมนา ว่า จัดให้บุคลากรได้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆเป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า การพัฒนาตนเอง จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งมีผลในการให้พัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากขึ้นเพียงใด จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 แห่ง จำนวน 224 คน ได้แก่

4.1.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า	จำนวน	32 คน
4.1.2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ	จำนวน	54 คน
4.1.3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง	จำนวน	55 คน
4.1.4 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว	จำนวน	34 คน
4.1.5 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ	จำนวน	16 คน
4.1.6 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง	จำนวน	33 คน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จะอยู่นอกขอบเขตการศึกษา

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาจำกัด โดยเริ่มตั้งแต่

เดือน กรกฎาคม 2552 - ตุลาคม 2556

5. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) หมายถึง ปัจจัยที่

ส่งผลต่อกระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์การ ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2544: 230) โดยประกอบด้วย

5.1.1 การศึกษา หมายถึง กรรมวิธีที่จัดขึ้นตามหลักสูตรมาตรฐานกระทรวง

ทบวง หรือสภาพการศึกษาแห่งชาติ โดยมีได้มุ่งฝึกทักษะให้มีประสบการณ์เพื่อประกอบอาชีพอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งจัดประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียนจะได้ส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาให้กับผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ

5.1.2 การฝึกอบรม/สัมมนา หมายถึง กลไกที่จะทำให้ระบบการทำงานโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและการพัฒนาการฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานสูงขึ้นสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.1.3 การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ

5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพระประแดง จังหวัด สมุทรปราการ หมายถึง องค์การปกครองท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในพื้นที่ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 แห่ง อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ด้านการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม/ สัมมนา การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาพนักงาน และเกิดความสอดคล้องกับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 ผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และสามารถธำรงรักษา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

6.3 นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของบททบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด และงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรใดไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำรงอยู่และพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องล้วนมีพื้นฐานมาจากคนในองค์กรทั้งสิ้น คนในองค์กรจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนของการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นฝ่ายใดก็ตาม กล่าวคือ คนจะเป็นผู้บริหารกิจกรรม งาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือร่วมทั้งจัดการเรื่องคนด้วย ทั้งในฐานะลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา หรือทั้งสองฐานะร่วมกัน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังกล่าวด้วยมุ่งหวังเพื่อบรรลุเป้าหมาย และภารกิจขององค์กร เป็นประการสำคัญ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับองค์กร ในการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ในส่วนของแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร นำเสนอ ได้ดังนี้

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้แตกต่างกันไป โดยไฟโรจน์

ไฟโรจน์ อุลิต (2547: 45) นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึงกระบวนการที่สร้างไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติ ทดลอง และการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้

ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สุปรินชา สุฐิฆานนท์ และคณะ (2540: 8) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของ บุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งมีความหมายของการพัฒนาบุคคลใกล้เคียงกับ เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และ ความสามารถและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

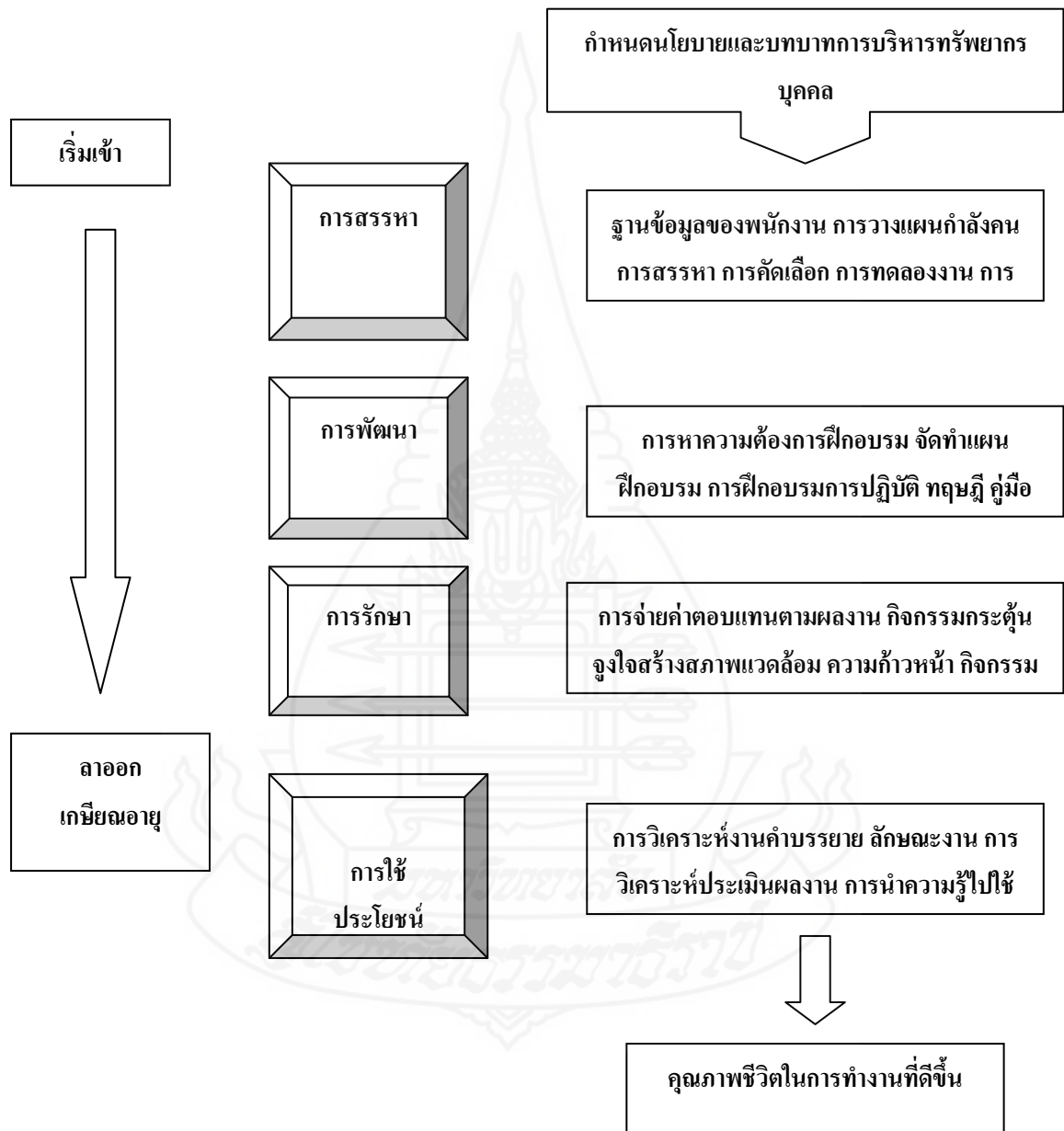
วุทธิศักดิ์ โภชนกุล (2552: 115) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดชีวิตของคนในองค์กร ซึ่งเกิดทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และคำนึงถึงความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไป ปฏิบัติงานที่ได้รับงานมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานโดยรวมของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะหมายถึง การฝึกอบรม รวมไปถึง การพัฒนาสายอาชีพ และการประเมิน ประสิทธิภาพงาน

Nadler and Nadler (1994: 48) ได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ คือ กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้าน การพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะ งานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งอยู่แล้วให้มีขีดความสามารถ มากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ ซึ่งส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรเหล่านั้น

1.2 กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : Bowin & Havey. (2001). Human Resource Management : An Experiential Approach., p. 89.

1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลิต (2547: 45) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1.3.1 ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

1.3.2 ทำให้องค์กรหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3.3 องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานโดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

1.4 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนา ดังนั้น (ไพโรจน์ อุลิต 2547: 47)

1.4.1 การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำในระยะสั้นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน การปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจะไม่ยาวนาน เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4.2 การศึกษา เป็นกระบวนการให้ความรู้ประกอบการเรียนรู้ทักษะใหม่ ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาในการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

1.4.3 การพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้ถึงขีดสูงสุดเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์กร เป็นการเตรียมบุคลากรให้ก้าวไปพร้อมๆกับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

โดยสรุปขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา
(ไพโรจน์ อุลิต 2547: 46)

มิติ	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
จุดเน้น	มุ่งงาน	มุ่งบุคคล	มุ่งองค์การ
วัตถุประสงค์	เพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ	เพิ่มความรู้ สติปัญญา การปรับตัว	เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน
ระยะเวลา	ใช้เวลาสั้นๆ	ใช้เวลานาน	ใช้เวลาสั้นและ ต่อเนื่อง
เกณฑ์	พิจารณาจากกร ทำงาน	พิจารณาจากอายุและ สติปัญญา	พิจารณาศักยภาพ
กลุ่มเป้าหมาย	ผู้ปฏิบัติการ	บุคคลทั่วไป	ผู้บริหาร
การประเมินผล	วัดผลการทำงาน	วัดผลการสอบ	วัดผลความสำเร็จ ขององค์การ

ปัจจัยที่มีสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วูทซึคกี โภชนกุล (2552: 95) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วย

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

- 1.1 การแข่งขันในระดับประเทศและระดับโลกที่สูงขึ้น
- 1.2 ความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี
- 1.3 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่

- 2.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ควรมีแรงจูงใจ และทัศนคติที่ดี และ เข้าใจวัตถุประสงค์

มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นจะเรียนรู้ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

- 2.2 ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หรือไม่ ต้องแจ้งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบทุกครั้ง แจ้งเหตุผลในการคัดเลือกบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรม ให้ความสนใจและอำนวยความสะดวก

นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรยังประกอบด้วย

1. ขนาดขององค์กร

ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2542: 14-17) และอำนาจ แสงสว่าง (2544: 331-332)

ได้กล่าวเกี่ยวกับขนาดและโครงสร้างขององค์กรว่า เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่มีขนาดต่างกันย่อมมีความต้องการและนโยบาย รวมถึงงบประมาณในงานด้านบุคลากรที่แตกต่างกัน ปกติองค์กรขนาดใหญ่ย่อมต้องมีกิจกรรมและใช้งบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์มาก จึงมีความจำเป็นต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีขนาดใหญ่ เพียงพอ ทั้งในด้านปริมาณบุคลากรและศักยภาพสำหรับรองรับ และให้บริการที่ครอบคลุมต่อความต้องการต่าง ๆ ของงานบุคคลขององค์กร

2. การกำหนดนโยบาย

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545: 192-205) และอำนาจ แสงสว่าง (2544: 331-332) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารว่า ผู้บริหารเป็นหัวใจของทุกองค์กร ดังนั้น ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลโดยตรงต่อการจัดโครงสร้าง การวางแผน กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมของผู้บริหาร การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อเนื่องในระยะยาว การให้ความสำคัญและการให้การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จากผู้บริหารอย่างจริงจังส่งผลให้งานด้านบุคลากรขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

3. การทำงานเป็นทีม เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและมีความเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยภายในองค์กร เช่นความเป็นกันเอง ของเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น ปกติองค์กรขนาดใหญ่ที่มีปริมาณงานมาก และซับซ้อน ตลอดจนมีสมาชิกจำนวนมากแต่ละคนไม่สามารถรู้จักกันทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีการนำระบบงานทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการประสานงานให้แต่ละบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นตรงตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2542: 14-17)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สำหรับประเด็นของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ ด้านผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านนโยบาย ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย (ภาพที่ 1.1)

เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในแง่ปัจเจกบุคคล และองค์กรเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการและในการเปลี่ยนพฤติกรรมได้นั้นต้องได้รับการพิจารณาในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และ คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีเทคนิคและวิธีการในการดำเนินการได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้รับการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณ เหล่านี้เป็นต้น

Hammer and Champy (1993, p. 166-167) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการหรือปรับกระบวนการทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)

Malthis and Jackson (1997) ได้เสนอว่า นอกจากจะต้องใส่ใจปัจจัยระดับจัดการแล้ว ยังมีปัจจัยในระดับบริหารที่จะต้องให้ความสนใจ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนทัศน์ (paradigm) ของผู้มีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนทัศน์ หมายถึง ฐานเชื่อหรือฐานคิดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำของกลุ่มบุคคล ถ้าหากมีความเชื่อหรือความคิดอย่างไร ก็จะนำไปใช้ในทิศทางตามฐานเชื่อหรือฐานคิดอย่างนั้น ฐานเชื่อที่เกี่ยวข้องกับความเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital Paradigm - HRP) เป็นปัจจัยในระดับบริหารที่จะส่งผลต่อทิศทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2546: 15-16) ได้สรุปเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ 4 ด้านดังนี้

1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน
2. กิจกรรมการบริหาร
3. กิจกรรมการเปลี่ยนแปลงรูปองค์กร
4. กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่

นอกจากนี้ เดือนเต็ม คงสัทย์ (2548: 19) ได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนให้การศึกษาต่อ
2. การประชุม

3. การมอบหมายงานพิเศษ
4. การฝึกอบรมระยะสั้น
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
6. การระดมความคิดเห็น
7. การจัดทัศนศึกษาและดูงาน
8. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
9. การหมุนเวียนตำแหน่งปฏิบัติจริง

จากการแบ่งประเภทของเทคนิค และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกไว้ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน เพียงแต่มีการจัดประเภท/หมวดหมู่ไว้แตกต่างกันเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะนำเสนอเทคนิคและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การศึกษา

ไพโรจน์ อุลิต (2547: 42) กล่าวว่าการศึกษา หมายถึง กรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลา ยาวนาน เรียนตามหลักสูตรมาตรฐานของกระทรวง ทบวง หรือสภาพการศึกษาแห่งชาติ ต้องใช้ งบประมาณมากกว่าและมีได้มุ่งฝึกทักษะให้มีประสบการณ์เพื่อประกอบอาชีพอย่างเดียวกัน นั้น ยังจะมุ่งจัดประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียนจะได้ส่งเสริมการเจริญเติบโต (Growth) และการพัฒนา (Development) ให้กับผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ ส่วนการฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลาที่สั้นกว่าการให้ศึกษาตามปกติในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ในการจัดเพื่อส่งเสริม หรือเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับ บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่เตรียมตัวจะเข้าทำงานและกำลังปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มี สมรรถภาพเพิ่มขึ้น มั่นใจในการทำงานและตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วยิ่งขึ้น

ส่วน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550: 239-241) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นและวิธีการจัดการศึกษาอบรม ว่าการให้ศึกษาแก่บุคลากรและองค์การจัดให้บุคลากรได้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆ เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

ซึ่งความจำเป็นที่องค์การต้องจัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อองค์การจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาและจัดให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เนื่องจากสาเหตุ 4 ประการ ดังนี้

บุคลากรมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการประกอบอาชีพ

1. สถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดให้มีการศึกษาและการฝึกอบรมได้ทันกับความต้องการขององค์กร

2. ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

3. การเพิ่มประสิทธิภาพและความชำนาญที่มุ่งเน้นเป็นการเฉพาะเจาะจง

วิธีการจัดการศึกษาอบรม โดยที่องค์กรได้พิจารณาและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการศึกษาการฝึกอบรมบุคลากร โดยยึดหลักหรือพิจารณาใช้วิธีการศึกษาอบรม 2 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาที่จัดขึ้นตามความประสงค์ขององค์กร การศึกษาในลักษณะนี้องค์กรอาจจัดตั้งสถาบันการศึกษาหรือสำนักงานฝึกอบรมขององค์กรเป็นการเฉพาะเจาะจงขึ้นมา โดยจัดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือมีความรู้และประสบการณ์เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานและจัดการศึกษาให้กับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยมีวิธีการ คือ การเตรียมบุคลากรก่อนการปฏิบัติงานการให้การศึกษาหรือจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน และการให้การศึกษาหรือจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้ารับการเลื่อนตำแหน่ง

2. การศึกษาที่จัดขึ้นตามความประสงค์ของบุคลากร โดยที่บุคลากรต้องการความเจริญและความก้าวหน้า และต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาตามกลุ่มบุคลากรที่สนใจ เช่น กลุ่มสร้างคุณภาพ เพื่อมุ่งสร้างผลงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นต้น

จากความหมายของการศึกษา สรุปได้ว่าการศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิสูงเพิ่มขึ้น โดยอาจใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงาน โดยผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือหน่วยงานภายหลังจากผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติหน้าที่ และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งการศึกษาสามารถนำมาเป็นกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลในองค์กรให้ดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ การศึกษาจะเน้นตัวบุคคลมากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรกับการพัฒนาเรื่องอาชีพ หากมีการเลื่อนตำแหน่งจากระดับปฏิบัติไปสู่ระดับบริหาร การให้การศึกษาด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญ

2. การฝึกอบรม/สัมมนา เป็นกลไกที่จะทำให้ระบบการทำงาน โดยส่วนรวมมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และการพัฒนาการ ฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานสูงขึ้นสามารถทำงานตามี่ ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่มีความแตกต่างจากการศึกษา โดยการศึกษาเป็นกระบวนการ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างกว้างๆ และมี จุดประสงค์ในการนำไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และการมีชีวิตในสังคม

สำหรับข้อดีของการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจนก็คือ มีโครงการที่ชัดเจน ซึ่งสามารถ กำหนดระยะเวลาได้แน่นอน โดยอาจกระทำเพียง 1 วัน 2 วัน หรือ 1 เดือน จนถึง 1 ปี ก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม นอกจากนี้การฝึกอบรมยังสามารถใช้พัฒนาบุคคลได้ครั้งละ หลายนๆคน และอาจมีการทดสอบหรือประเมินผลออกมาให้เห็นชัดเจนมากกว่าวิธีอื่นๆ การพัฒนา บุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือ หน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากร ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้อง มีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคม วิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตร และ โครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วย วิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะ ทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูด ในที่ชุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550: 259-267) ได้กล่าวถึง วิธีการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรที่เข้าใหม่ได้รับความรู้ทางด้านข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่บุคลากรสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการฝึกอบรมลักษณะนี้ควรมุ่งที่จะสร้างความประทับใจ ความพอใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานใหม่ เช่น การต้อนรับ เป็นต้น ควรให้บุคลากรใหม่ได้รู้จักวัฒนธรรมและประเพณีขององค์การที่นิยมถือปฏิบัติกัน นอกจากนี้การปฐมนิเทศยังเป็นการแนะนำให้บุคลากรใหม่ได้รู้จักการปรับตัวต่อองค์การงานที่ทำและกลุ่มที่ทำงาน

2. การฝึกอบรมโดยวิธีฝึกปฏิบัติงานจริง (On The Job Training) เป็นการฝึกอบรมด้วยการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันแพร่หลายมากในองค์การหลายแห่ง เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดความคุ้นเคยกับบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมขององค์การในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพโดยตรง สามารถศึกษาหาความรู้ เทคนิค และประสบการณ์จากการทำงาน ติดต่อประสานงานกับบุคลากรทุกระดับและหลายอาชีพ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ เทคนิค และประสบการณ์จากการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรกล และอุปกรณ์สำหรับงานการผลิตและบริการ หรืองานด้านการบริการสำหรับธุรกิจและอุตสาหกรรม

3. การฝึกอบรมที่จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Programmed Instruction Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกหัดเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้จัดฝึกอบรมต้องจัดหาวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นสำเร็จรูปเรียงตามลำดับฝึกอบรมเป็นชุดประกอบด้วยคำถามและโจทย์ปัญหา โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้

4. การฝึกอบรมเป็นวิธีเป็นช่างฝึกหัด (Apprenticeship Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการให้ความรู้และทักษะในด้านช่างในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้อย่างอิสระและตรงกับความต้องการของบุคคลในวิชาชีพที่ได้ฝึกหัดมาเป็นอย่างดี

5. การฝึกอบรมโดยวิธีการจำลองสถานการณ์ (Simulation Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์โดยการจำลองสถานการณ์จริงให้เหมาะสมกับบุคลากรที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ วิธีการฝึกอบรมจะจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรกล และกระบวนการที่เป็นแบบจำลองติดตั้งอยู่ประจำในห้องปฏิบัติการมีผู้ฝึกสอนที่มีความรู้และทักษะในการฝึกอบรมเป็นอย่างดีทำหน้าที่ให้ความรู้ และฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทั้งความรู้และทักษะตามมาตรฐานของแต่ละงานอาชีพที่กำหนดไว้

6. การฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษา (Case Study Training) กรณีศึกษาเป็นเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารอย่างแพร่หลาย กรณีศึกษาจะกำหนดรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในองค์การธุรกิจ ผู้เข้าฝึกอบรมต้องศึกษารายละเอียดของข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมดในกรณีศึกษา จากนั้นก็ให้กำหนดปัญหา คืออะไร ศึกษารายละเอียดข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยให้เลือกแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และนำแนวทางในการเสนอการแก้ไขปัญหาที่เลือกนั้นนำไปใช้ในการบริหารงาน

7. การฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Training) การฝึกอบรมโดยการแสดงบทบาทสมมติเป็นเทคนิคการฝึกอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารขององค์การให้รู้จักรับทราบความรู้สึกที่มีความไวและความรู้สึกโดยทั่วไปของบุคคลอื่น โดยวิทยากรผู้ฝึกอบรมการแสดงบทบาทสมมติ จะกำหนดให้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนแสดงบทบาทสมมติในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยกำหนดให้เป็นตัวละครมีตำแหน่งในเรื่องแสดงบทบาทสมมติตามเรื่องที่กำหนดไปแต่ละบท และจะมีการกำหนดบทบาทของตัวละครอย่างสั้นของแต่ละบทให้กับผู้แสดงทุกคน

8. วิธีการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคในตะกร้า (In-Basket Technique) เป็นวิธีการฝึกอบรมผู้บริหารให้รู้จักการคิดอย่างรอบคอบและใช้วิจารณญาณโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลสำหรับการตัดสินใจทางการบริหารซึ่งเป็นความสามารถพิเศษทางการบริหารงานของผู้บริหาร

9. การฝึกอบรมโดยใช้เกมธุรกิจ (Business Games Training) การใช้เกมธุรกิจเป็นการฝึกอบรมที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานทางธุรกิจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การดำเนินธุรกิจ การพิจารณาดำเนินงาน และการบริหารกิจการโดยใช้กฎระเบียบการบริหารงาน การรับรู้ข่าวสารภายในและภายนอกองค์การ โดยใช้พิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตัดสินใจทางธุรกิจ

10. การฝึกอบรมแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Courses Training) การฝึกอบรมแบบหลักสูตรระยะสั้น โดยสามารถแยกได้ 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมแบบหลักสูตรระยะสั้นโดยจัดภายในองค์การหรือหน่วยงานเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคลที่จะต้องดำเนินการจัดเป็นโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และการฝึกอบรมแบบหลักสูตรระยะสั้นจัดโดยองค์การหรือหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนา มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยการจัดการฝึกอบรมโดยองค์การภายนอกนับว่า

เป็นที่นิยมและแพร่หลายมากในองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชน และเป็นการฝึกอบรมที่มีความพร้อมทันสมัย โดยผู้จัดฝึกอบรมมีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมเฉพาะด้าน ประกอบด้วยเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เป็นต้น

3. การพัฒนา

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544: 230-233) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองสามารถแยกได้เป็น 2 วิธี ได้แก่

3.1 วิธีการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติเป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องผ่านการเข้ารับการศึกษาคือความรู้จากสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรหรือไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีกิจกรรมหรือระเบียบข้อบังคับในการประพฤติและปฏิบัติตนเพื่อเข้ารับการศึกษารูปแบบทางการแต่เป็นการปฏิบัติและพัฒนาตนเองตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์อาศัยและจัดกิจกรรมต่างๆ โดยวิธีการต่าง เช่น การเลียนแบบ การทดลองกระทำและประพฤติหรือปฏิบัติแบบลองผิดลองถูก การทดลองกระทำในสิ่งที่แปลกและใหม่ และการกระทำประพฤติหรือปฏิบัติในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งกว่าเดิม

3.2 วิธีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหรือฝึกอบรมจากแหล่งความรู้ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาจากแหล่งความรู้หรือหาความรู้จากสถาบันที่เกี่ยวข้องตามสถานที่ต่างๆ ซึ่งอาจเป็นสถานที่ทำงานของชุมชนในสังคม แหล่งวิทยบริการ พิพิธภัณฑ์สถานอุทยานการศึกษา สถานที่ที่เป็นแหล่งประวัติศาสตร์ ฯลฯ

นอกจากนี้ยังสรุปขั้นตอนการพัฒนาที่สำคัญ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความจำเป็นในการเรียนรู้เป็นการประเมินตนเองและสำรวจตนเองเพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธีผสมผสานกัน หรืออาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปัจจุบันของแต่ละบุคคล สำหรับคุณลักษณะของบุคคลที่ควรประเมินในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยม

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ จากที่ได้มีการประเมินตนเองในขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการเรียนรู้ ในขั้นนี้เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามลำดับความสำคัญ โดยต้องยึดหลักการสำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการเรียนรู้โดยเฉพาะเจาะจง

3. การกำหนดกลยุทธ์ในการเรียนรู้ เป็นการประเมินตนเอง โดยมีหลักการว่าบุคคลต้องพิจารณาเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้ โดยพิจารณาใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้หากมุ่งพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลแล้วบุคคลนั้นก็ควรเลือกกลยุทธ์ที่เน้นการเพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเอง โดยการฝึก

ปฏิบัติ การทดลอง ฯลฯ ที่สมควรนำมาพิจารณาประกอบการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่ได้พัฒนาโดยสมบูรณ์ต่อไป

4. การกำหนดหลักฐานความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดหลักฐานที่สมควรอ้างอิงหรือใช้ประกอบเพื่อยืนยันว่าบุคคลประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยจะต้องกำหนดหลักฐานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการเรียนรู้พร้อมทั้งควรกำหนดระยะเวลาที่สิ้นสุดของการบรรลุวัตถุประสงค์และค่าใช้จ่ายที่บุคคลต้องใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาตนเองด้วย

5. การตรวจสอบแผน เป็นการกำหนดตารางแผนการเรียนรู้ พร้อมทั้งตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในเรื่องต่างๆ เช่น ความเหมาะสมและความเป็นไปได้เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย และเวลาที่ใช้ไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

6. การนำแผนการพัฒนาตนเองไปปฏิบัติ เป็นการนำแผนพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติ โดยมีข้อสังเกตว่าแผนที่กำหนดไว้ ทั้งในแง่วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ ทรัพยากรที่ใช้และหลักฐานความสำเร็จ สามารถปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

7. การประเมินผล เป็นการประเมินผลการดำเนินการเพื่อที่จะได้ทราบว่าพัฒนาตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองในอนาคต

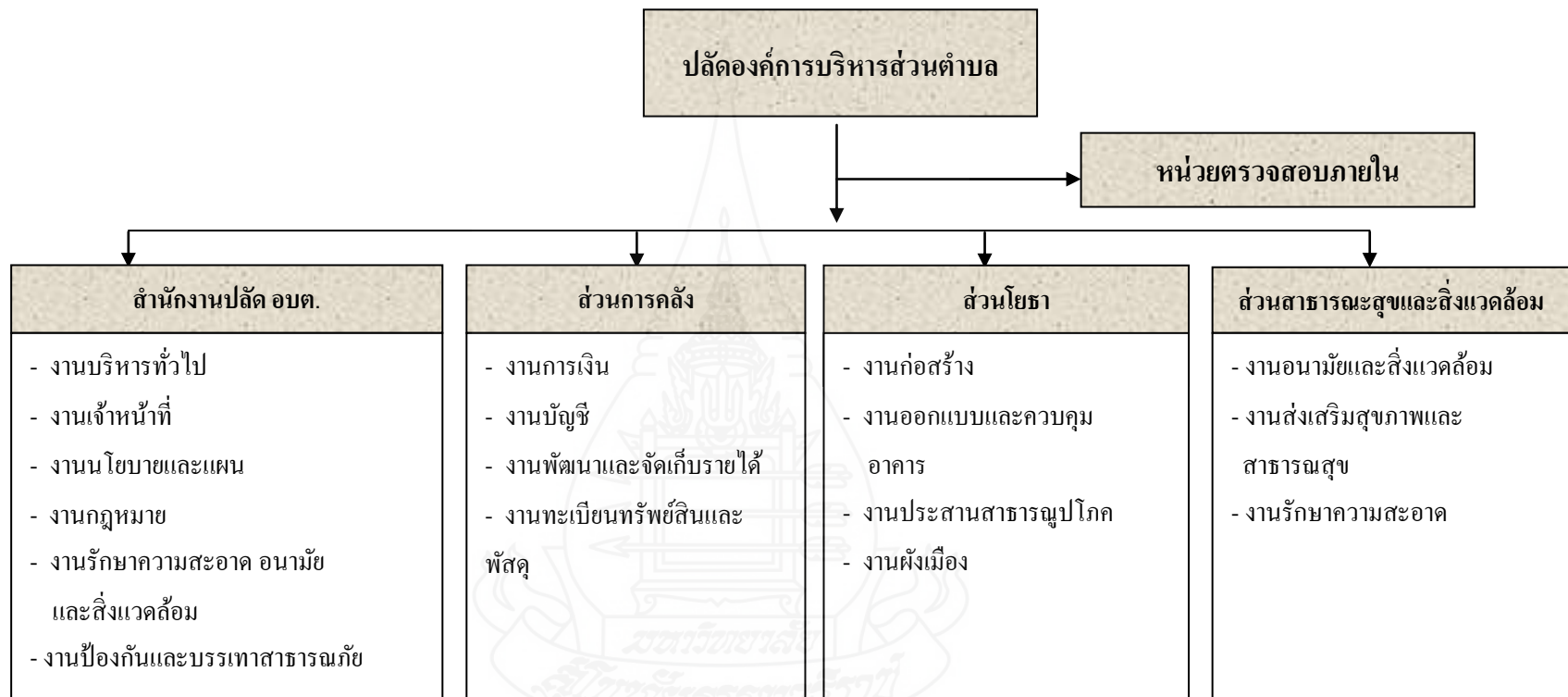
โดยสรุปแล้วการพัฒนาตนเอง จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งมีผลในการให้พัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจ หรือมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้ความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสและความสนใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผน และโครงสร้างของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานกับผู้ร่วมงาน หรือสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่องาน ด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

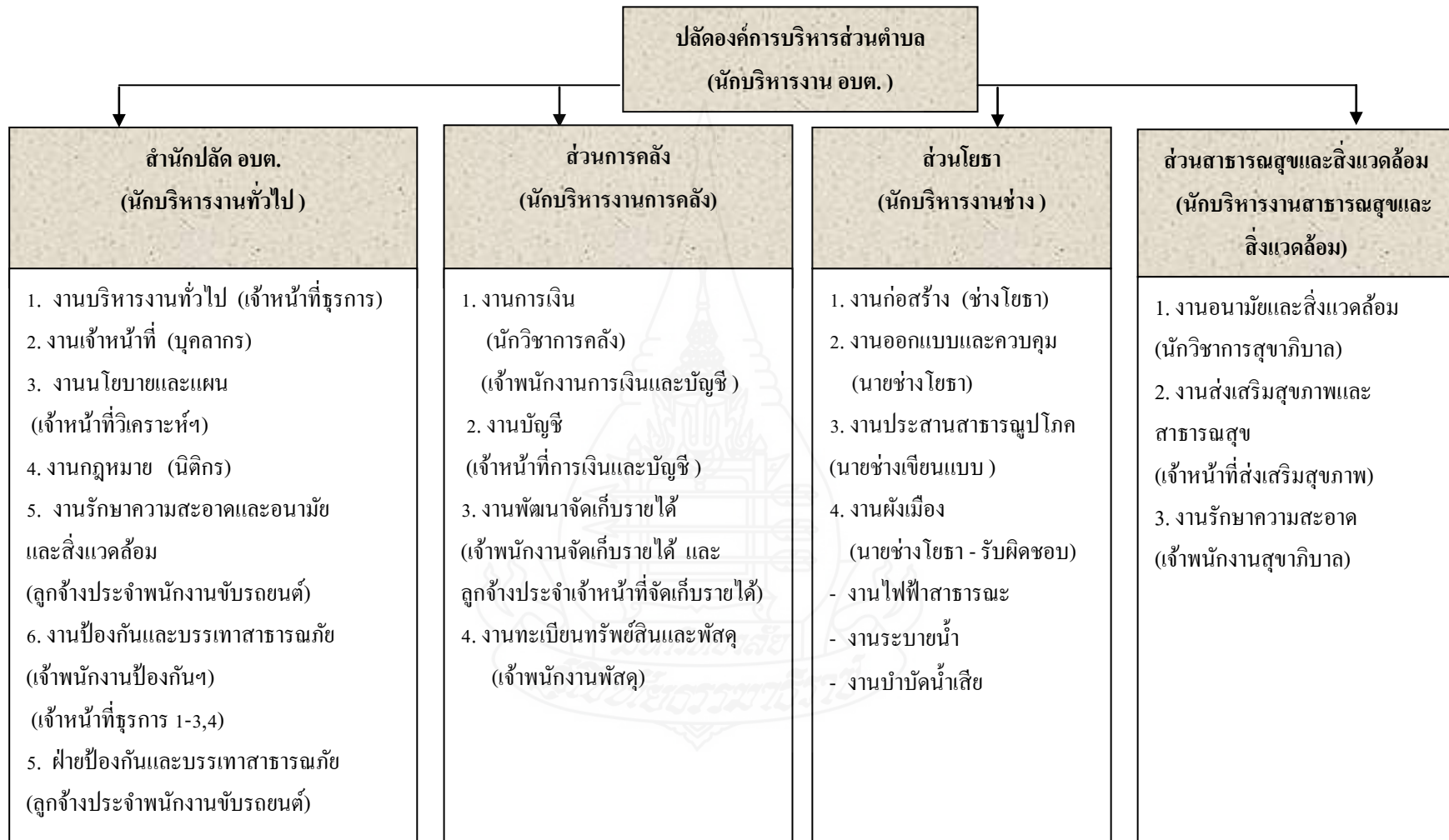
2.2.1 ประวัติ ความเป็นมา และโครงสร้างองค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลก่อตั้งขึ้นในปี 2538 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ อบต. พ.ศ.2537 ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะกระจาย อำนาจการปกครอง โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยยึดอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง แต่การดำเนินงานที่ผ่านมา ปรากฏว่าไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อบต. ส่วนใหญ่เน้นงานด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก และมีการรั่วไหลของงบประมาณไปในทางมิชอบ ไม่มีกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างสร้างสรรค์

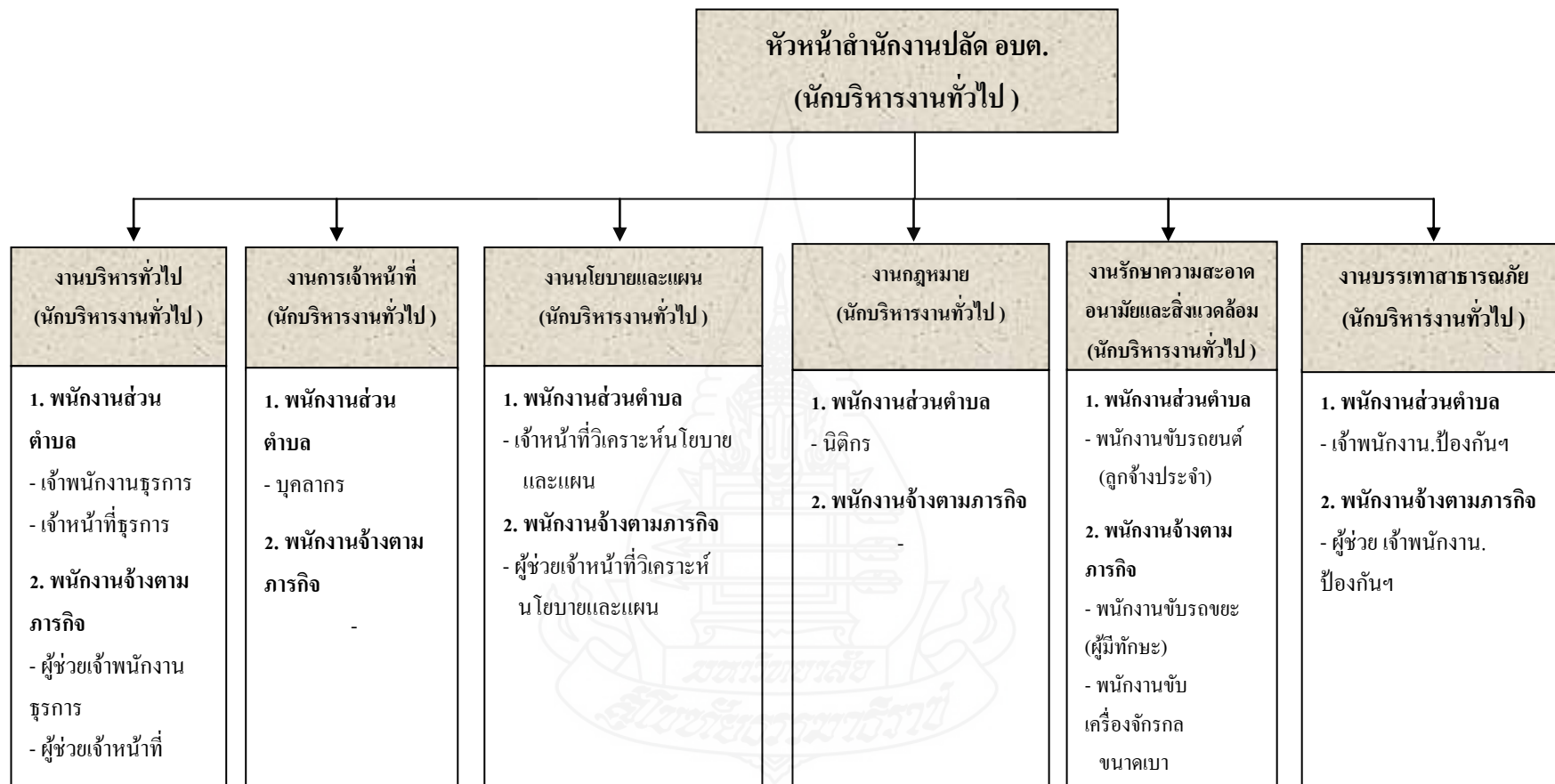
นับตั้งแต่มีประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จวบจนถึงปัจจุบันระยะเวลา 14 ปีกว่า มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายฉบับนี้แล้ว 5 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดเมื่อปี 2546 รวมทั้งได้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพื่อมีวัตถุประสงค์ที่จะต้องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมถึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเสถียรภาพ มีอิสระทางความคิด สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาเป็นไปตามความต้องการจากประชาชนส่วนใหญ่ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน 3 คณะ คณะแรก ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ ครอบคลุมคณะที่สอง ได้แก่ คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ประกอบด้วย ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ และสระแก้ว แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจนแผนจากส่วนราชการ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง คณะที่สาม ได้แก่ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาที่ดำเนินการไปแล้วในแต่ละปีงบประมาณ



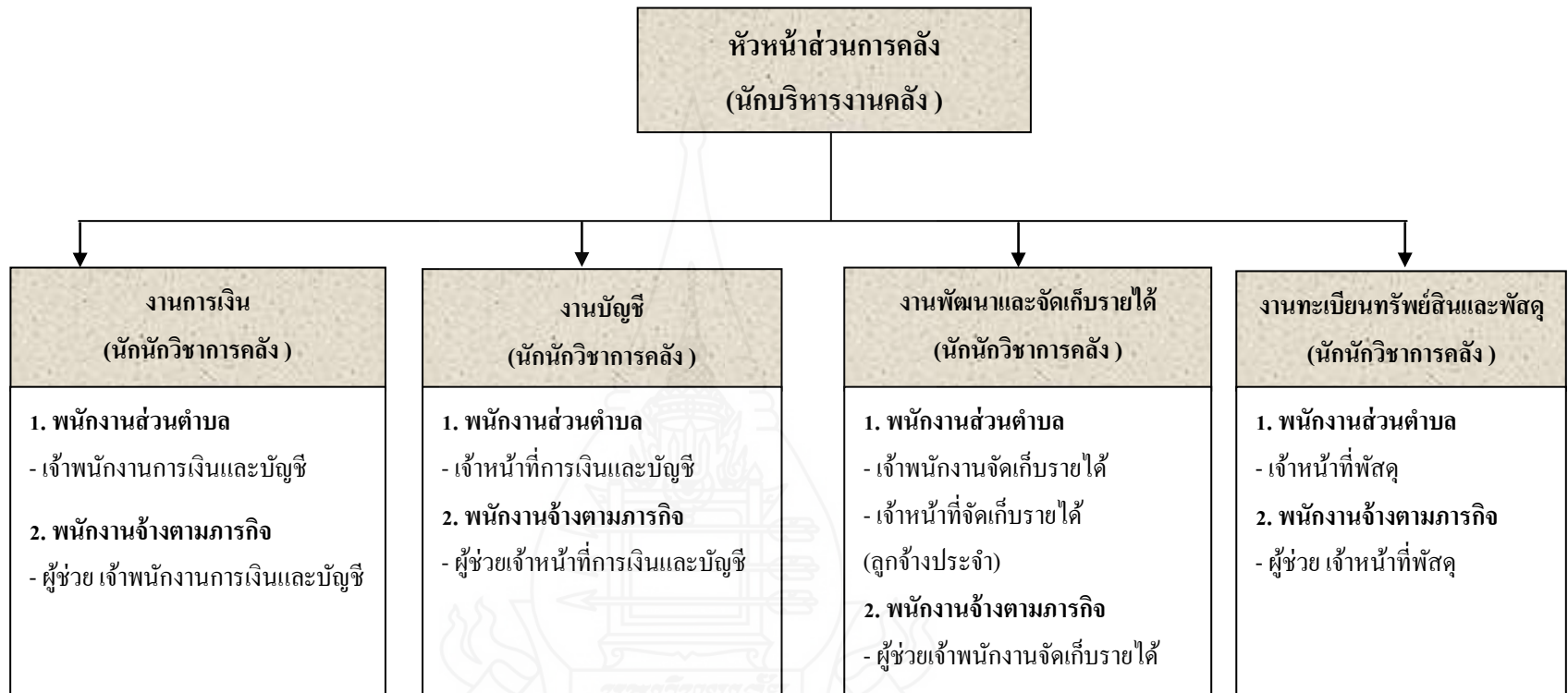
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2555 – 2557)



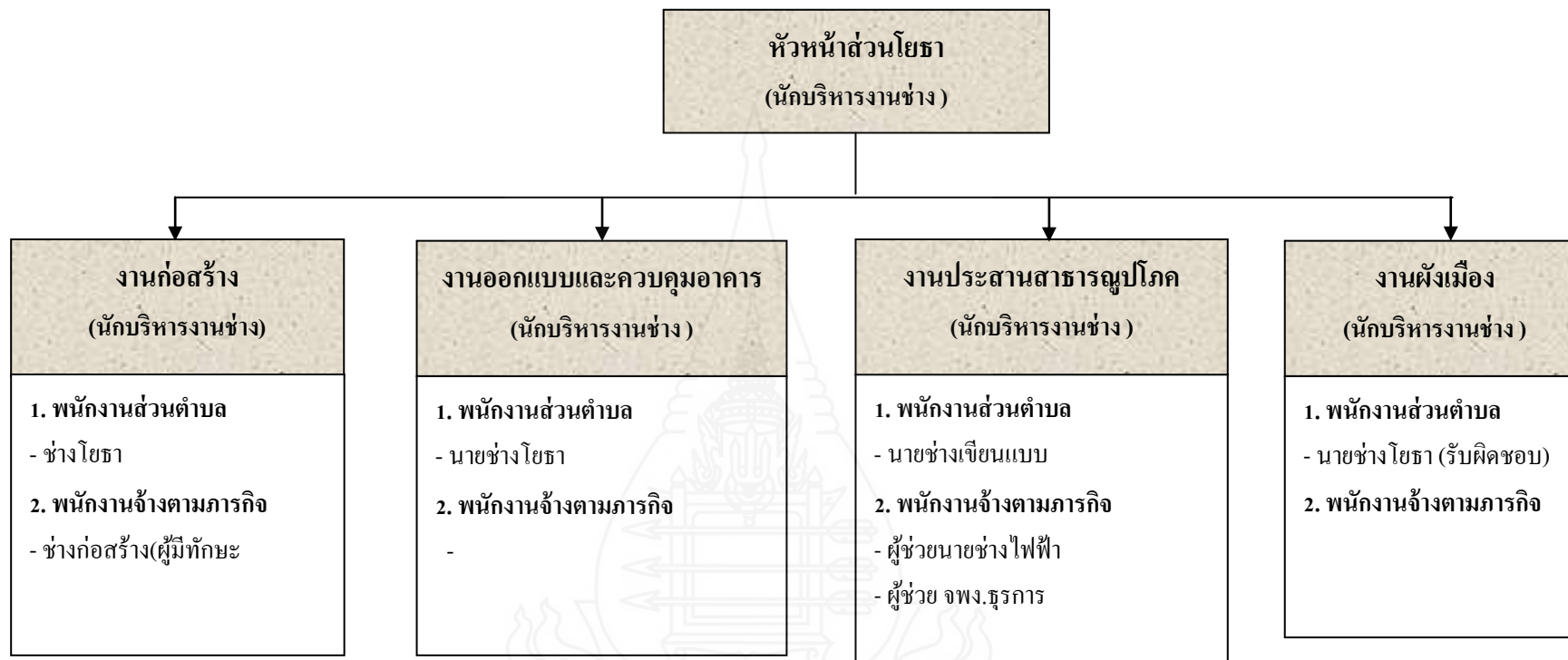
ภาพที่ 2.3 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (จำแนกตำแหน่งตามส่วนราชการ)



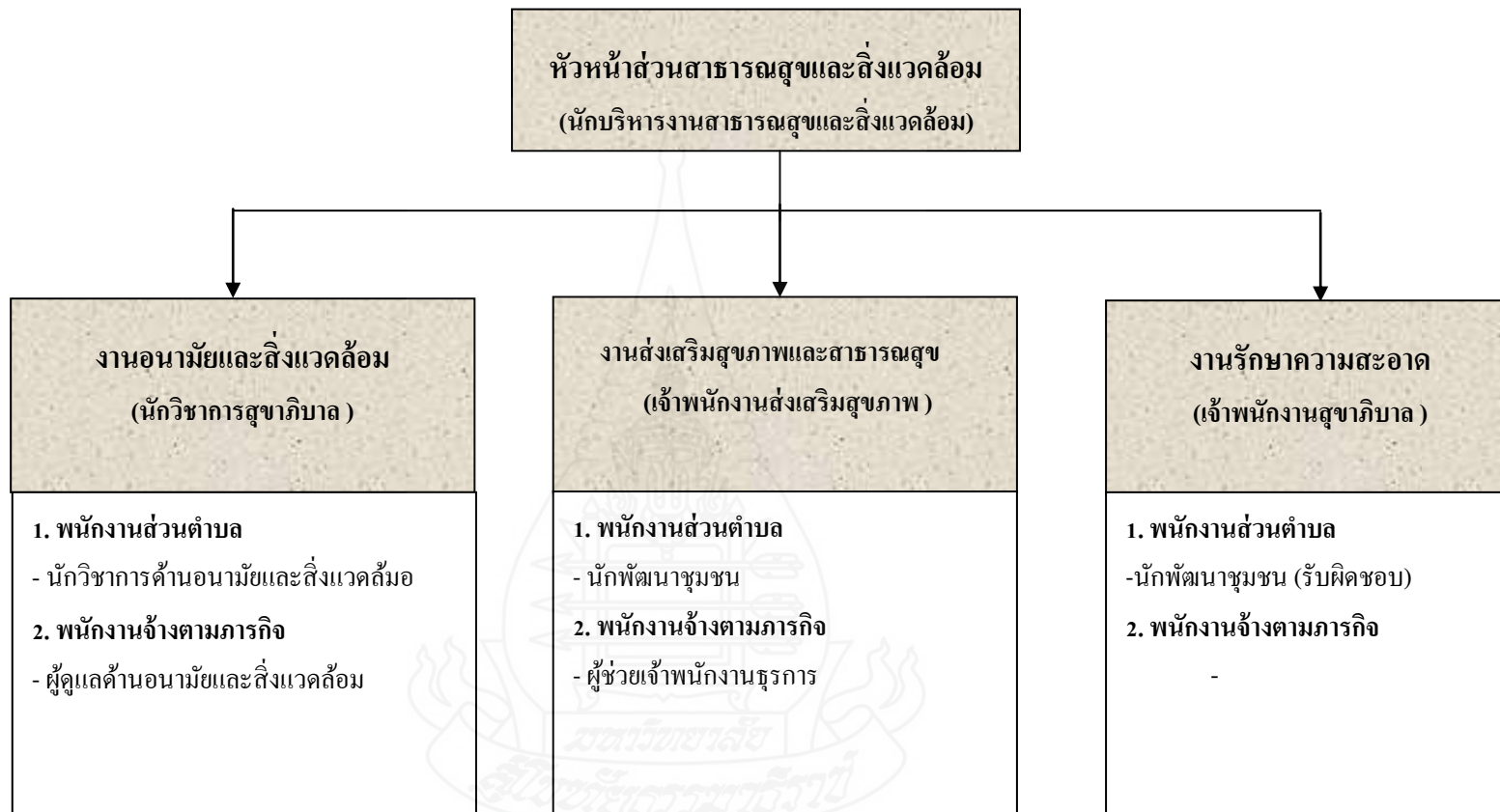
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างส่วนการคลัง



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างส่วนโยธา



ภาพที่ 2.7 โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่มา : โครงสร้างตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดและตามภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

2.2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การให้การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรจะทำได้ โดย ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา

ปัจจุบันการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้จากการมียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 มาตรา 1 ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2.3 ยุทธศาสตร์การวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล

การวางแผน เป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา เปรียบ เสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิด การวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิด ก่อนทำดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบ เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้บรรลุผลที่ปรารถนา องค์กรบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนา โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่างๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัดในระดับจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาอำเภอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอพระประแดง

1. ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน
2. ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

สิ่งแวดล้อม

3. ส่งเสริมชุมชน/ผู้ประกอบการให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

4. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานและรณรงค์ป้องกันโรค

5. ให้ท้องถิ่นมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย

6. เพิ่มขีดความสามารถในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. พัฒนาคุณภาพการให้บริการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

1. ด้านสาธารณสุขปกศ

1.1 ส่งเสริมให้มีน้ำประปาใช้ครบทุกหมู่บ้าน

1.2 จัดให้มีพนักงานทำความสะอาดถนนสายหลัก ทางสัญจร และถนน

ซอยให้สะอาด สะดวก ปลอดภัย

1.3 บำรุงรักษาไฟทางสาธารณะให้สว่างและใช้การได้เสมอ

1.4 ดูแลรักษาลองให้สะอาดสะอาดและน้ำไหลสะดวก

1.5 ปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนให้สวยงาม

2. ด้านสาธารณสุข

2.1 ส่งเสริมและขยายพื้นที่การออกกำลังกายให้ครอบคลุมทั้งตำบล

2.2 สนับสนุนกิจกรรมและงานด้านสาธารณสุขของตำบล

3. ด้านสิ่งแวดล้อม

3.1 ปรับปรุงการจัดเก็บขยะให้สะอาดและรวดเร็ว

3.2 แก้ไขปัญหาขยะ โดยรณรงค์ ส่งเสริมให้ใช้วัสดุจากธรรมชาติ

3.3 สนับสนุนและส่งเสริมการปลูกต้นไม้หน้าบ้านให้สะอาดและ

สวยงาม เป็นชุมชนน่าอยู่หน้าบ้านน่ามอง

4. ด้านการศึกษา

4.1 สนับสนุนการศึกษาและกิจกรรมของโรงเรียนในเขตรับผิดชอบของ

องค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการรักษาสาธารณสุขสมบัติของตำบล

เพื่อเป็นการพัฒนาการใช้และรักษาสาธารณสุขสมบัติร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. ด้านสังคมและศาสนา

5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีแห่งสังฆะตชะบ โดยให้ทุกคนมี

ส่วนร่วมในการอนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้อย่างยั่งยืน

5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมทุก ๆ วัดในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาจิตใจให้มีความสุขและเป็นการทำนุบำรุงศาสนาให้ยั่งยืน

5.3 ส่งเสริมและสนับสนุนวัดกับโรงเรียนและชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อเป็นการเรียนรู้และใช้ชีวิตร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุข

5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญของชาติ เช่น วันพ่อ วันแม่แห่งชาติ เพื่อสร้างจิตสำนึกความกตัญญูต่อพ่อแม่ ซึ่งเป็นคุณธรรมอันดีงามของบุคคล

จากหลักเกณฑ์การบริหารราชการที่มีความทันสมัยดังกล่าวนี้เอง ซึ่งเป็นการกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายและแผนงาน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาดังนี้

1. การศึกษา โดยการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้มากขึ้น บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้

2. การฝึกอบรม/ สัมมนา โดยเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสัมมนา และการอบรมเชิงวิชาการและปฏิบัติ โดยการจัดส่งพนักงานทุกระดับ เข้ารับการอบรมฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีการประเมินผลหลังจากที่ได้สอนแนะนำงานไปแล้วทุกครั้ง การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เหล่านี้เป็นต้น

3. การพัฒนา เพื่อการเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การสนับสนุนจากหน่วยงานให้พนักงานได้รับรู้ ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญ ๆ เพื่อทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลาและการจัดให้ทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูล เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นยังคงให้ความสำคัญในด้านการศึกษา การฝึกอบรม/ สัมมนา และการพัฒนาอย่างมากโดยเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันส่งผลดีต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวจึงมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในแต่ละด้าน อย่างต่อเนื่อง โดยมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากร การสัมมนา ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในทุก ๆ ปี เป็นต้น

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงษ์เทพ ศรีโสภากิจ (2542: 28) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ ธุรกิจระหว่าง ประเทศ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการได้เปรียบทางการแข่งขัน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการสนับสนุน ของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อนวัตกรรมกระบวนการจัดการ การคัดเลือกบุคคลโดยใช้ ความสามารถมี ความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อนวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ และยังพบว่า การให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนใน ระดับผู้บริหาร และความมั่นคงในการจ้างงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการผลิต นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าบริษัทข้ามชาติที่มีกลยุทธ์ต่างประเทศที่แตกต่างกันจะมี การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ยกเว้นการจัดการประเภทการควบคุมภายในบริษัทที่พบ ว่าบริษัท ข้ามชาติจะมีการควบคุมภายในบริษัทที่ไม่แตกต่างกัน

ชุติพนธ์ เสือสุวรรณ (2542: ง) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความคิดเห็นและแนวทางแก้ไข ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 302 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาดังที่ต้องการ 2) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มี ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา ใน ระดับน้อย ส่วนด้านการฝึกอบรมด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม บริษัทให้ การสนับสนุนในระดับปานกลาง

ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุณี แซ่เล่า (2543: จ) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมที่ไม่ชัดเจน และไม่ทั่วถึง และการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์นั้น พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม ยกเว้นด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น และใน ส่วนแนวทางแก้ไข ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย เห็นว่า ควรกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาให้ชัดเจน ควรให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างทั่วถึง ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ และควรมีการแจ้งข่าวสารให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

นรา ขำคม (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมขนาดเล็กเพื่อศึกษาแนวคิดสภาพปัญหาแนวโน้มนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางที่เหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่ายังไม่สามารถแบ่งได้ชัดเจนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแนวคิดทวนนิยมกับแนวคิดสังคมนิยมโดยกลุ่มตัวอย่างใช้แนวคิดสมัยใหม่ในการบริหารองค์การและมีการสร้างรูปแบบการบริหารด้วยตนเอง จัดองค์การในการบริหารอย่างง่าย ๆ ไม่มีความสลับซับซ้อน ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องของเพศวัยและภูมิลำเนา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

เห็นว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง จะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงน่าจะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านประโยชน์ทดแทนและแรงงานสัมพันธ์ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ลำดับความรุนแรงของสภาพปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการเข้าออกงาน การขาดแคลนแรงงานระดับล่าง พนักงานไม่มีคุณภาพ การสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การจัดองค์การในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และปัญหาเรื่องระเบียบวินัยในการ ทำงานของพนักงาน โดยปัญหาทั้งหมดมีสาเหตุมาจากทั้งตัวของพนักงาน ผู้บริหารและระบบในการบริหาร แนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาคงไม่เปลี่ยนแปลงไปจากระบบเดิมที่เคยใช้กันอยู่นอกจากจะมีการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาจะมีการส่งพนักงานไปทำการฝึกอบรมมากขึ้น ส่วนในด้านของประโยชน์ทดแทนมีแนวโน้มว่าจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่ในด้านสวัสดิการอื่นๆ ยังคงอยู่ในระดับเดิม โดยผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคือ ในกระบวนการของการสรรหาควรทำการวิเคราะห์งานและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ใน โรงแรม จัดทำโครงสร้างเงินเดือน สร้างแรงจูงใจด้านการเงินเพื่อลดปัญหาการเข้าออกงาน และปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างที่สำคัญที่สุดคือ การใช้ข้อได้เปรียบจากการเป็นโรงแรมขนาดเล็กในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิภูฐา กัลป์ยาศิริ (2544: 79) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศนั้นมีนโยบายหรือแนวคิดการบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นถึงความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติบุคลากรกับความต้องการขององค์กร และให้ความสำคัญของการรักษาบุคลากรโดยจัดระบบการจ่ายผลตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมและคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงาน ส่วนนโยบายหรือแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นพบว่าทั้งองค์กรและผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุน มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเป็นที่น่าสังเกตว่าองค์กรดังกล่าวมีแนวคิดที่ครอบคลุมแนวคิดทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านรวมทั้งนโยบาย/แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพบว่าทั้ง 2 องค์กรตระหนักถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากรทุกคน เน้นถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัยและคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้วินโยบายและแนวคิดที่สนับสนุนต่อความสำเร็จ

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วยังพบว่าทั้ง 2 องค์กรดังกล่าวได้ลงมือ ปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม เช่น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทั้ง 2 องค์กรมีแนวทางการดำเนินงานซึ่งมีจุดเด่นอยู่ที่ (1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยเน้นถึงความเหมาะสมระหว่างบุคคลและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจหรือวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ แต่ไม่ได้สรรหาเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ การศึกษาที่สูงที่สุด (2) ระบบการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่จัดอยู่ในระดับชั้นนำของตลาดแรงงาน (3) การคำนึงถึง สุขภาพและความปลอดภัย ทั้ง 2 องค์กรได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพพนักงาน ในขณะที่แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นพบว่าทั้ง 2 องค์กรได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกระบวนการกล่าวคือ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการแล้วจึงดำเนินการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงานและมีการติดตามประเมินผลทุกครั้งที่ได้จัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพบว่าทั้ง 2 องค์กรได้ดำเนินการหลายแนวทางเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเช่นความมั่นคงในหน้าที่การงานการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงการมีส่วนร่วมของพนักงานและการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบอีกว่าทั้ง 2 องค์กรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจคือ (1) ระบบการจัดการที่ดีไว้นำคน (2) ลักษณะการปกครองของผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรและมีอิสรภาพในการดำเนินงานที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับคำสั่ง/ควบคุมโดยบริษัทแม่ (3) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทั้ง 2 องค์กรที่จัดสรรไว้สูงมาก

ปรางชดา สุคนธ์พานิช (2545 : 59) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสามารถในงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์การประยุกต์ใช้ความสามารถในงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์วิธีการกำหนดความสามารถในงานของทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในงานของทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่งที่น่าแนวคิดเรื่องความสามารถในงานมาใช้ในองค์กรผลการศึกษาพบว่า องค์กรธุรกิจข้ามชาติแห่งนี้ นำแนวคิดเรื่องความสามารถในงานมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ คือการสรรหาและคัดเลือกการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารค่าจ้างและสวัสดิการการวางแผนทดแทนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดความสามารถในงานของพนักงานจากลักษณะงาน คำบรรยายลักษณะงาน และทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานตำแหน่งงานผลของการนำแนวคิดเรื่องความสามารถในงานใช้ในงานดังกล่าว ทำให้องค์กรสามารถวางเป้าหมายได้อย่างชัดเจนถึงความสามารถของบุคลากรที่ต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ และทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ยังเป็นแนวคิดที่องค์กรใช้ในการสนับสนุนกลยุทธ์และกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจอีกด้วย

รุ่งรัมย์ แซ่มสวัสดิ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กับตัวแปร 6 ด้าน คือ นโยบายองค์กร วัตถุประสงค์ และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

สหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทค้าสากล ซีเมนต์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทค้าสากลซีเมนต์ไทย จำกัด มีความเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) การรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพัฒนาตนเองในด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในด้านความอบอุ่น ด้านการเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านความมั่นคง-ความเสี่ยง และด้านการรับรู้ผลงาน 5) การรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพัฒนาตนเองในด้านสังคมและจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในด้านความอบอุ่น ด้านการเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนาและด้านการรับรู้ผลงาน

อัจฉรา สิริลักษณ์ และคณะ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก เป็นการศึกษาจากบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก ทั้งหมด 92 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ข้อคำถามเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน การยอมรับ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบาย การบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า พบว่าปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับปัจจัย
 อนามัยในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปาน
 กลางร้อยละ 51.8 มีความต้องการศึกษาต่อร้อยละ 63.8 (ปริญญาโทมากที่สุดร้อยละ 52.8) เหตุผล
 เพื่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิต หน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงาน เห็นว่าการประชุม/
 อบรมทำให้เกิดการพัฒนาตนเองร้อยละ 92.8 เห็นว่าสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ร้อยละ 95.2
 และเห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร (organization development) ร้อยละ 67.5 ซึ่ง
 องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนา จัดงบประมาณสนับสนุนการวิจัย มีระบบมาตรฐานคุณภาพ
 ในการทำงานและมีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

ณัฐริษา เจริญบุญ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์
 เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
 พื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ใช้แบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่
 ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก จำนวน 108
 คน ผู้ให้ข้อมูล กรณีการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ได้แก่ ปลัดองค์การ
 บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
 แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่า
 ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์ (Content Analysis) ผลการวิจัย
 พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนา
 บุคลากร รองลงมา คือ บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการ
 ปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง 2.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือ ขาดการบำรุงขวัญและ
 กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือ ไม่มีการ
 ปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

บัวบูชา นิจสุนกิจ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการ
 ต้องการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการที่พัก
 โรงแรม ในอำเภอสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารและแบบสอบถามจาก

ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการที่พักแรก ในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 128 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาในระดับมาก โดยพบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากที่สุดเนื่องจากการฝึกอบรมสามารถทำได้ง่าย ระยะเวลาในการดำเนินการสั้นและค่าใช้จ่ายน้อย รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการ คือหลักสูตรระยะสั้น 1-3 วัน โดยมีการดำเนินการโดยหน่วยงานภายในองค์กร และใช้สถานที่จัดฝึกอบรมภายในองค์กร ผลการวิจัยด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปของกิจการ ได้แก่ จำนวนห้องพัก จำนวนผู้บริหาร จำนวนหัวหน้างาน จำนวนผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการศึกษาและการพัฒนา ส่วนด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับด้านใดเลย

ประยูร วิรัตน์เกษม (2553: ง) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าภูมิภาคจังหวัดพะเยา ศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ในเรื่องผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านพนักงานชัดเจน โดยการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาเป็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร และการขาดทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาหน่วยงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยมีการกำหนดตัวแปรในการวิจัยกำหนด กลุ่มตัวอย่าง สร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 224 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับที่	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	จำนวนพนักงาน (คน)
1.	ตำบลบางกะเจ้า	32
2.	ตำบลบางยอ	54
3.	ตำบลทรงคนอง	55
4.	ตำบลบางกอบัว	34
5.	ตำบลบางกระสอบ	16
6.	ตำบลบางน้ำผึ้ง	33
	รวม	224

ที่มา : ที่ว่าการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า (2552)

โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดในการศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งสิ้น 224 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาแบบสอบถามดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ ได้ทำการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) วิเคราะห์ขอบเขตเนื้อหาและสร้างเครื่องมือ ให้ครอบคลุมโดยปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาในด้านเนื้อหาสาระ และความชัดเจนของภาษา
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

(Content Validity)

- 5) ใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กับประชากร

แบบสอบถามที่จากการพัฒนาตามขั้นตอนดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขององค์กร

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ หน่วยงาน (ฝ่าย / แผนก) เป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว และเป็นคำถามปลายปิด

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่มีมาตราวัดแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคิลต์ (Likert อ้างถึงใน กัลยา วาณิชบัญญัติ, 2549: 29) ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ระดับความเห็น

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (สุดา สุวรรณภิรมณ์ และวิจิต อุ๋อัน, 2548: 118) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งแปลความหมายระดับคะแนนของแบบสอบถาม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 = ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 = ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 = ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 = ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

2.2 การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำไปทดสอบหาความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ได้แก่ ความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

1) อาจารย์ถวัลย์ ภูถวัลย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบถามการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3) จำเอนศักดิ์ชาย จันทิมาธร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเนื้อหาได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบกับตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มากกว่า 0.7000 โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.8349 จึงจะสามารถนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทำหนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 2 สัปดาห์

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ มาตรวจอีกครั้งเพื่อให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกลงช่องบันทึก (Coding Form) ที่เตรียมไว้

4. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 3. ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การประมวลผล

1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการศึกษาปัญหา

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัส ลงในแบบบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ หน่วยงาน (ฝ่าย/แผนก) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลปัจจัยในตอนที่ 2, 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยอธิบายโดยใช้สถิติแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

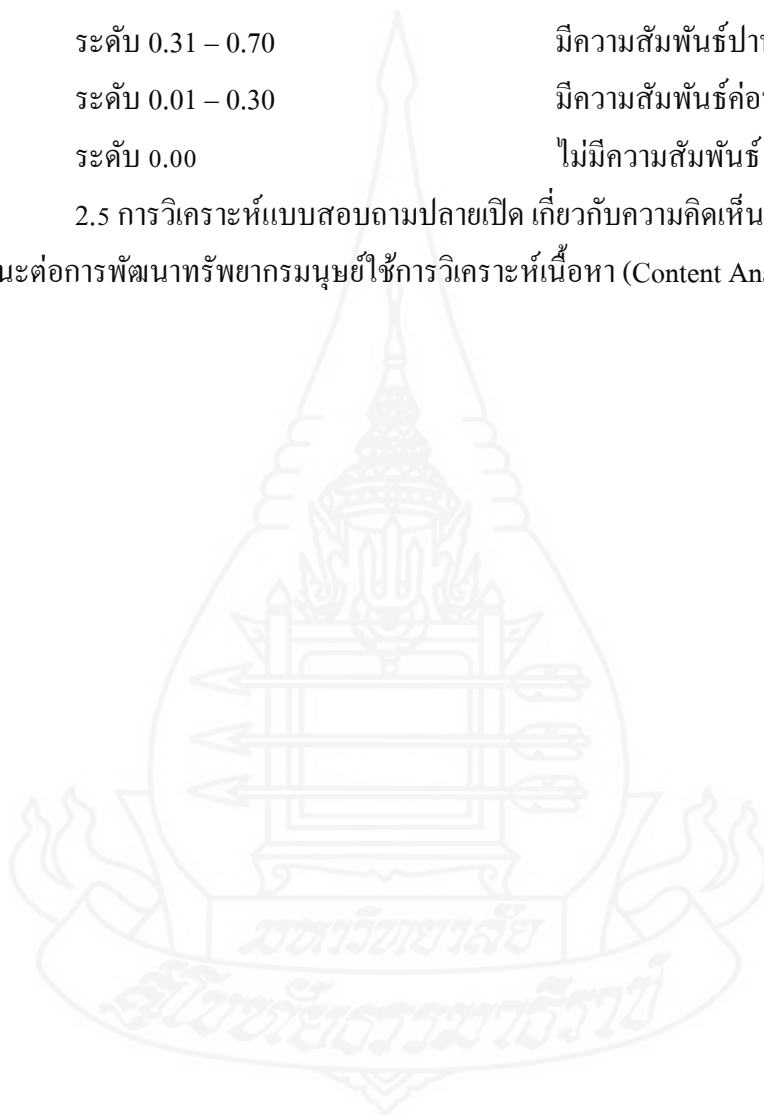
2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ตาราง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์มีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์,
2546: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	หมายถึง
ระดับ 0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก
ระดับ 0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ระดับ 0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ระดับ 0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ระดับ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

2.5 การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ
ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N=224)	ร้อยละ(100.0)
เพศ		
ชาย	118	27.3
หญิง	106	31.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N=224)	ร้อยละ(100.0)
อายุ		
ต่ำกว่า 24 ปี	61	27.2
25 – 34 ปี	71	31.7
35 – 44 ปี	63	28.1
มากกว่า 45 ปี	29	12.9
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	43	19.2
อนุปริญญา / ปวส.	62	27.7
ปริญญาตรี	86	38.4
สูงกว่าปริญญาตรี	33	14.7
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	76	33.9
1-3 ปี	70	31.3
3-5 ปี	35	15.6
มากกว่า 5 ปี	43	19.2
สถานภาพ		
โสด	100	44.6
สมรส	84	37.5
หย่าร้าง, แยกกันอยู่,	40	17.9
หมายเหตุ		
รวม	224	100.0 □

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N=224)	ร้อยละ(100.0)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 7,000 บาท	40	17.8
7,001-10,000 บาท	71	31.7
10,001-15,000 บาท	69	30.8
15,001-20,000 บาท	21	9.4
มากกว่า 20,000 บาท	23	10.3
หน่วยงาน (ฝ่าย/ แผนกที่สังกัด)		
สำนักปลัด	48	21.4
ส่วนการคลัง	49	21.9
ส่วนโยธา	70	31.3
ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	57	25.4
รวม	224	100.0 □

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ พบว่า กลุ่มประชากรจำนวน 224 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

อายุ พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาคือ 35-44 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ต่ำกว่า 24 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 มัธยมศึกษา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมาคือ 1-3 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และมากกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 แลสถานภาพหย่าร้าง, แยกกันอยู่, ม่าย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-10,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และ ต่ำกว่า 7,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตามลำดับ

หน่วยงาน (ฝ่าย/ แผนกที่สังกัด) พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 224 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน (ฝ่าย/ แผนกที่สังกัด) ส่วน โยธา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ ส่วนการศึกษา ศาสนา จำนวน 25.4 สำนักการคลัง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และสำนักปลัด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	μ	σ	การแปลผล
1. การสร้างระบบจูงใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย	4.05	0.70	มาก
2. การพัฒนาตนเองมีผลให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.10	0.72	มาก
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.80	มาก
4. การปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแก่พนักงาน ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.80	0.80	มาก
รวม	3.96	0.32	มาก

ตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องการพัฒนาตนเองมีผลให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) รองลงมาคือ การสร้างระบบจูงใจเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) การพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแก่พนักงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	μ	σ	การแปลผล
5. การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อเปิดโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ	3.81	0.75	มาก
6. การฝึกอบรมพัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.83	0.76	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	3.83	0.76	มาก
8. การมอบหมายของหัวหน้างานให้พนักงานทุก ตำแหน่งมีโอกาสนำเสนองานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน	3.94	0.74	มาก
รวม	3.85	0.45	มาก

ตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ ในเรื่อง การมอบหมายของหัวหน้างานให้พนักงานทุกตำแหน่งมีโอกาสนำเสนองานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แก่เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การฝึกอบรมพัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$) และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อเปิดโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	μ	σ	การแปลผล
9. การประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร	4.14	0.73	มาก
10. การสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร	4.09	0.76	มาก
11. การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่ดีในองค์กร	3.95	0.67	มาก
12. พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ สอนงานซึ่งกันและกัน	4.02	0.73	มาก
รวม	4.04	0.45	มาก

ตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ในเรื่องการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.14$) รองลงมาคือ การสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ($\mu = 4.09$) พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ สอนงานซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.02$) และน้อยที่สุดคือ การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่ดีในองค์กร ($\mu = 3.95$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	μ	σ	การแปลผล
13. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน	3.96	0.75	มาก
14. นโยบายของหน่วยงานในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.79	0.76	มาก
15. การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัด	3.83	0.72	มาก
16. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อความเหมาะสมตามสภาพการณ์อยู่ตลอดเวลา	3.92	0.71	มาก
รวม	3.87	0.42	มาก

ตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่ององค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด ($\mu = 3.96$) รองลงมาคือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อความเหมาะสมตามสภาพการณ์อยู่ตลอดเวลา ($\mu = 3.92$) การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัด ($\mu = 3.83$) และน้อยที่สุดคือ นโยบายของหน่วยงานในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.79$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการแข่งขัน

ด้านการแข่งขัน	μ	σ	การแปลผล
17. การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อสอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน	4.26	0.76	มากที่สุด
18. การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อสร้างควมได้เปรียบในการแข่งขัน	3.90	0.70	มาก
19. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล	4.10	0.72	มาก
20. การแข่งขันเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	4.16	0.69	มาก
รวม	4.10	0.41	มาก

ตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการแข่งขัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อสอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$) รองลงมาคือ การแข่งขันเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.16$) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล ($\mu = 4.10$) และน้อยที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อสร้างควมได้เปรียบในการแข่งขัน ($\mu = 3.90$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	μ	σ	การแปลผล
21. ปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีการเรียนรู้ บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับยุคของเทคโนโลยี	3.79	0.77	มาก
22. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร มีผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรที่ดีขึ้น	3.67	0.79	มาก
23. เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.70	0.79	มาก
24. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	3.92	0.75	มาก
รวม	3.77	0.43	มาก

ตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ท่านเป็นคนทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.92$) รองลงมาคือ ปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีการเรียนรู้ บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับยุคของเทคโนโลยี ($\mu = 3.79$) เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.92$, และน้อยที่สุดคือ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร มีผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรที่ดีขึ้น ($\mu = 3.67$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	μ	σ	การแปลผล
25. การเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร	3.90	0.77	มาก
26. การมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	3.93	0.76	มาก
27. ภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.77	มาก
28. วัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของแต่ละสังคมนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น	3.98	0.79	มาก
รวม	3.93	0.52	มาก

ตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของแต่ละสังคมนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.98$) รองลงมาคือ ภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.94$) การมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ($\mu = 3.93$) และน้อยที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร ($\mu = 3.90$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	μ	σ	การแปลผล
ปัจจัยภายใน			
ด้านแรงจูงใจ	3.96	0.32	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.85	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.04	0.45	มาก
ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.87	0.42	มาก
ปัจจัยภายในโดยรวม	3.93	0.25	มาก
ปัจจัยภายนอก			
ด้านการแข่งขัน	4.10	0.41	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.77	0.43	มาก
ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	3.93	0.52	มาก
ปัจจัยภายนอกโดยรวม	3.93	0.32	มาก
รวม	3.93	0.24	มาก

ตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยภายในโดยรวมมีค่าเท่ากับปัจจัยภายนอกโดยรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแข่งขันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.10$) ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในอันดับที่ 2 ($\mu = 4.04$) ด้านแรงจูงใจ อยู่ในอันดับที่ 3 ($\mu = 3.96$) และน้อยที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยี เป็นอันดับสุดท้าย ($\mu = 3.77$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา	μ	σ	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน	3.91	0.71	มาก
2. การลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นสิ่งที่ทำยากในหน่วยงาน	3.96	0.79	มาก
3. ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน / เลื่อนตำแหน่ง	3.89	0.81	มาก
4. การลาศึกษาต่อของพนักงานทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในหน่วยงาน	3.79	0.83	มาก
5. ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้ จนระดับปริญญาเอก	3.75	0.86	มาก
รวม	3.96	0.38	มาก

ตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องการลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นสิ่งที่ทำยากในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.96$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน ($\mu = 3.91$) ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/ เลื่อนตำแหน่ง ($\mu = 3.89$) และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้ จนระดับปริญญาเอก ($\mu = 3.75$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมสัมมนา	μ	σ	การแปลผล
6. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่าน ดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาพนักงาน	3.95	0.74	มาก
7. การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.96	0.72	มาก
8. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานอันเนื่องมาจากนโยบาย หน่วยงานจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงาน	3.94	0.77	มาก
9. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้พนักงาน หรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.77	0.77	มาก
10. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อน ปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะๆ	3.84	0.75	มาก
11. ในหน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลหลังจาก ที่ได้สอนแนะนำงานไปแล้วทุกครั้ง	3.92	0.70	มาก
12. ท่านมีคู่มือของหน่วยงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ง่าย	3.90	0.72	มาก
รวม	3.89	0.34	มาก

ตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ
ฝึกอบรม/ สัมมนาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่อง การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และ
ประสบการณ์เพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.96$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่
หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาพนักงาน ($\mu = 3.95$) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงาน
อันเนื่องมาจากนโยบาย หน่วยงานจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงาน ($\mu = 3.94$) และน้อยที่สุดคือ

เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้พนักงานหรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.77$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา	μ	σ	การแปลผล
ด้านการพัฒนา			
13. หน่วยงานมีกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุดในหน่วยงาน/การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต	3.95	0.65	มาก
14. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน	4.03	0.72	มาก
15. เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำ ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.98	0.74	มาก
16. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและนอก	3.89	0.78	มาก
17. หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นหา ข้อมูล ที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ	3.96	0.78	มาก
รวม	3.96	0.38	มาก

ตารางที่ 4. พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่อง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.03$) รองลงมาคือ เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำ ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\mu = 3.98$) หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นหา ข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ ($\mu = 3.96$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและนอก ($\mu = 3.89$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม	μ	σ	การแปลผล
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	3.96	0.38	มาก
ด้านการอบรม/ สัมมนา	3.89	0.34	มาก
ด้าน การพัฒนา	3.96	0.38	มาก
รวม	3.90	0.30	มาก

ตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้านในด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 เท่ากันกันคือด้านการส่งเสริมการศึกษา และด้านการอบรม/ สัมมนา ($\mu = 3.96$) และอันดับที่ 2 คือ การพัฒนาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาครั้งนี้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังรายละเอียดตารางที่ 4.14-4.20

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแตกต่างเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	N	μ	σ	t	Sig.
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	ชาย	117	3.90	0.43	-2.324*	.021
	หญิง	106	4.02	0.32		
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ชาย	118	3.84	0.36	-2.549*	.011
	หญิง	106	3.95	0.30		
ด้านการพัฒนา	ชาย	117	3.90	0.43	-2.324*	.021
	หญิง	106	4.02	0.32		
รวม	ชาย	118	3.86	0.32	-2.038*	.043
	หญิง	106	3.94	0.27		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศชายทั้ง โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	อายุ	N	μ	σ	F	Sig.
ด้านการส่งเสริมการ ศึกษา	ต่ำกว่า 24 ปี	61	3.89	0.45	1.143	0.333
	25 - 34 ปี	70	4.02	0.29		
	35 - 44 ปี	63	3.96	0.42		
	มากกว่า 45 ปี	29	3.94	0.35		
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา	ต่ำกว่า 24 ปี	61	3.83	0.44	0.838	0.474
	25 - 34 ปี	71	3.91	0.28		
	35 - 44 ปี	63	3.92	0.34		
	มากกว่า 45 ปี	29	3.91	0.26		
ด้านการพัฒนา	ต่ำกว่า 24 ปี	61	3.89	0.45	1.143	0.333
	25 - 34 ปี	70	4.02	0.29		
	35 - 44 ปี	63	3.96	0.42		
	มากกว่า 45 ปี	29	3.94	0.35		
รวม	ต่ำกว่า 24 ปี	61	3.85	0.38	0.946	0.419
	25 - 34 ปี	71	3.91	0.25		
	35 - 44 ปี	63	3.91	0.29		
	มากกว่า 45 ปี	29	3.96	0.23		

ตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนา	การศึกษา	N	μ	σ	F	Sig.
ทรัพยากรมนุษย์						
ด้านการส่งเสริม การศึกษา	มัธยมศึกษา	43	3.97	0.48	0.381	0.767
	อนุปริญญา / ปวส.	62	3.96	0.40		
	ปริญญาตรี	85	3.98	0.33		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.89	0.34		
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา	มัธยมศึกษา	43	3.90	0.45	0.068	0.977
	อนุปริญญา / ปวส.	62	3.88	0.34		
	ปริญญาตรี	86	3.90	0.30		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.89	0.28		
ด้านการพัฒนา	มัธยมศึกษา	43	3.97	0.48	0.381	0.767
	อนุปริญญา / ปวส.	62	3.96	0.40		
	ปริญญาตรี	85	3.98	0.33		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.89	0.34		
รวม	มัธยมศึกษา	43	3.89	0.43	0.130	0.945
	อนุปริญญา / ปวส.	62	3.88	0.30		
	ปริญญาตรี	86	3.91	0.25		
	สูงกว่าปริญญาตรี	33	3.91	0.22		

ตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ประสบการณ์ ทำงาน	N	μ	σ	F	Sig.
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 1 ปี	76	4.01	.41	1.425	0.236
	1 - 3 ปี	69	3.88	.37		
	3 - 5 ปี	35	3.99	.40		
	มากกว่า 5 ปี	43	3.95	.34		
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ต่ำกว่า 1 ปี	76	3.96	.34	1.644	0.180
	1 - 3 ปี	70	3.84	.35		
	3 - 5 ปี	35	3.88	.39		
	มากกว่า 5 ปี	43	3.88	.28		
ด้านการพัฒนา	ต่ำกว่า 1 ปี	76	4.01	.41	1.425	0.236
	1 - 3 ปี	69	3.88	.37		
	3 - 5 ปี	35	3.99	.40		
	มากกว่า 5 ปี	43	3.95	.34		
รวม	ต่ำกว่า 1 ปี	76	3.97	.32	2.965*	0.033
	1 - 3 ปี	70	3.83	.29		
	3 - 5 ปี	35	3.86	.34		
	มากกว่า 5 ปี	43	3.93	.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
	μ	3.97	3.83	3.86	3.93
ต่ำกว่า 1 ปี	3.97	-	0.14*	0.10	0.04
1 - 3 ปี	3.83		-	-0.03	-0.09
3 - 5 ปี	3.86			-	-0.06
มากกว่า 5 ปี	3.93				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

การพัฒนา	สถานภาพ	N	μ	σ	F	Sig.
ทรัพยากรมนุษย์						
ด้านการส่งเสริม การศึกษา	โสด	100	3.98	.40	0.641	0.528
	สมรส	83	3.96	.30		
	หย่าร้าง , แยกกันอยู่, ม่าย	40	3.90	.49	1.331	0.266
	โสด	100	3.89	.38		
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา	สมรส	84	3.93	.29	1.331	0.266
	หย่าร้าง , แยกกันอยู่, ม่าย	40	3.83	.35		
ด้านการพัฒนา	โสด	100	3.98	.40	0.641	0.528
	สมรส	83	3.96	.30		
	หย่าร้าง , แยกกันอยู่, ม่าย	40	3.90	.49	0.641	0.528
	โสด	100	3.90	.34		
รวม	สมรส	84	3.92	.24	0.352	0.704
	หย่าร้าง , แยกกันอยู่, ม่าย	40	3.87	.32		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	รายได้	N	μ	σ	F	Sig.
ด้านการส่งเสริม การศึกษา	ต่ำกว่า 7,000 บาท	40	3.91	.53	0.301	0.877
	7,001 - 10,000 บาท	71	3.97	.34		
	10,001 - 15,000 บาท	68	3.99	.35		
	15,001 - 20,000 บาท	21	3.94	.34		
	มากกว่า 20,000 บาท	23	3.94	.35		
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา	ต่ำกว่า 7,000 บาท	40	3.85	.51	1.224	0.301
	7,001 - 10,000 บาท	71	3.90	.29		
	10,001 - 15,000 บาท	69	3.95	.26		
	15,001 - 20,000 บาท	21	3.78	.38		
	มากกว่า 20,000 บาท	23	3.88	.29		
ด้านการพัฒนา	ต่ำกว่า 7,000 บาท	40	3.91	.53	0.301	0.877
	7,001 - 10,000 บาท	71	3.97	.34		
	10,001 - 15,000 บาท	68	3.99	.35		
	15,001 - 20,000 บาท	21	3.94	.34		
	มากกว่า 20,000 บาท	23	3.94	.35		
รวม	ต่ำกว่า 7,000 บาท	40	3.8527	.47	0.739	0.566
	7,001 - 10,000 บาท	71	3.9056	.26		
	10,001 - 15,000 บาท	69	3.9401	.24		
	15,001 - 20,000 บาท	21	3.8513	.27		
	มากกว่า 20,000 บาท	23	3.9361	.24		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตาม
หน่วยงาน (ฝ่าย/แผนก) ที่สังกัด

การพัฒนา	หน่วยงาน	N	μ	σ	F	Sig.
ทรัพยากรมนุษย์						
ด้านการส่งเสริม การศึกษา	สำนักปลัด	48	3.93	.40	0.246	0.864
	ส่วนการคลัง	48	3.98	.36		
	ส่วนโยธา	70	3.94	.44		
	ส่วนการศึกษา					
	ศาสนา และ วัฒนธรรม	57	3.98	.32		
ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา	สำนักปลัด	48	3.89	.33	0.193	0.901
	ส่วนการคลัง	49	3.91	.27		
	ส่วนโยธา	70	3.87	.43		
	ส่วนการศึกษา					
	ศาสนา และ วัฒนธรรม	57	3.90	.29		
ด้านการพัฒนา	สำนักปลัด	48	3.93	.40	0.246	0.864
	ส่วนการคลัง	48	3.98	.36		
	ส่วนโยธา	70	3.94	.44		
	ส่วนการศึกษา					
	ศาสนา และ วัฒนธรรม	57	3.98	.32		
รวม	สำนักปลัด	48	3.92	.29	0.479	0.697
	ส่วนการคลัง	49	3.92	.25		
	ส่วนโยธา	70	3.86	.38		
	ส่วนการศึกษา					
	ศาสนา และ วัฒนธรรม	57	3.91	.24		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.22 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยภายใน			
ด้านแรงจูงใจ	0.272*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.063	0.347	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.219*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.047	0.482	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายในโดยรวม	0.231*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอก			
ด้านการแข่งขัน	0.181*	0.007	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเทคโนโลยี	0.089	0.184	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	0.172*	0.010	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอกโดยรวม	0.177*	0.008	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวม	0.243*	0.000	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.243, p = 0.000$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทุกด้าน ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยภายใน			
ด้านแรงจูงใจ	0.264*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.071	0.291	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.223*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.087	0.194	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายในโดยรวม	0.251*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอก			
ด้านการแข่งขัน	0.207*	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเทคโนโลยี	0.173*	0.009	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	0.141*	0.035	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอกโดยรวม	0.250*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวม	0.289*	0.000	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.24 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยภายใน			
ด้านแรงจูงใจ	0.272*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.063	0.347	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.219*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.047	0.482	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายในโดยรวม	0.231*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอก			
ด้านการแข่งขัน	0.181*	0.007	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเทคโนโลยี	0.089	0.184	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	0.172*	0.010	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอกโดยรวม	0.177*	0.008	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวม	0.243*	0.000	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0505 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.25 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยภายใน			
ด้านแรงจูงใจ	0.337*	0.000	ปานกลาง
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.121	0.071	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.363*	0.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	0.120	0.074	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายในโดยรวม	0.371*	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยภายนอก			
ด้านการแข่งขัน	0.224*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเทคโนโลยี	0.153*	0.022	ค่อนข้างต่ำ
ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	0.205*	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายนอกโดยรวม	0.246*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวม	0.373*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำทุกด้านยกเว้น ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยภายในโดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 224 คน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดในการศึกษารั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีทั้งหมด 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) วิเคราะห์โดยใช้ตาราง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ผลการศึกษาที่ได้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 224 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ หน่วยงาน (ฝ่าย / แผนก) เป็นแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว และเป็นคำถามปลายปิด

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่มีมาตราวัดแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิกิตต์

แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทำหนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ มาตรวจอีกครั้งเพื่อให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกลงช่องบันทึก (Coding Form) ที่เตรียมไว้ นำข้อมูลที่ได้จากเก็บข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ หน่วยงาน (ฝ่าย/ แผนก) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยอธิบายโดยใช้สถิติแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ตาราง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพระประแดง

จังหวัดสมุทรปราการ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-10,000 บาท และปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน (ฝ่าย/แผนกที่สังกัด) ส่วนโยธา ตามลำดับ

1.3.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยภายในโดยรวมมีค่าเท่ากับปัจจัยภายนอกโดยรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแข่งขันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในอันดับที่ 2 ด้านแรงจูงใจ อยู่ในอันดับที่ 3 และน้อยที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยี เป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

โดยปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องการพัฒนาตนเองมีผลให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (รองลงมาคือ การสร้างระบบจูงใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก การพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแก่พนักงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ในเรื่องการมอบหมายของหัวหน้างานให้พนักงานทุกตำแหน่งมีโอกาสนำเสนองานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แก่เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การฝึกอบรมพัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อเปิดโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่ององค์การของท่านมีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อความเหมาะสมตามสภาพการณ์อยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติตามนโยบายขององค์การด้านการพัฒนาบุคลากรอย่าง

เคร่งครัด และน้อยที่สุดคือ นโยบายของหน่วยงานในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ด้านการแข่งขัน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อสอดคล้องกับสภาวะการแข่งขัน ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การแข่งขันเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล และน้อยที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ด้านเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ท่านเป็นคนที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีการเรียนรู้ บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับยุคของเทคโนโลยี เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ด้วยตนเอง และน้อยที่สุดคือ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร มีผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรที่ดีขึ้น

ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของแต่ละสังคมนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ ภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และน้อยที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านในด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา และด้านการอบรม/ สัมมนา และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องการลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นสิ่งที่ทำยากในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคนท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะ

สามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้ จนระดับปริญญาเอก

ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่อง การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาพนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานอันเนื่องมาจากนโยบาย หน่วยงานจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงาน และน้อยที่สุดคือ เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้พนักงานหรือ ส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านการพัฒนา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่อง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้า ข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและนอก

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) **จำแนกตามเพศ** พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศชายทั้งโดยรวมและรายด้าน

2) **จำแนกตามอายุ** พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

3) **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

4) **จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน** พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

5) *จำแนกตามสถานภาพสมรส* พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

6) *จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน* พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

7) *จำแนกตามหน่วยงาน (ฝ่าย / แผนก) ที่สังกัด* พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

1.3.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับ

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทุกด้าน ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยี

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับ ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0505 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยี

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำทุกด้านยกเว้น ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยภายในโดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่ได้สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

1.1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานควรจะสนับสนุน รวมถึงเมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำแล้ว เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลาผลการศึกษาสอดคล้องกับ เชาวน์ นูอุปละ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ของบริษัทในด้านการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับดี ซึ่งขัดแย้งกับ จารุณี แซ่เล่า (2543: จ) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลางและ ชูติพันธ์ เสือสุวรรณ (2542: ง) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับน้อย ส่วนด้านการฝึกอบรมด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม บริษัทให้การสนับสนุน ในระดับปานกลาง

1.2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยปัจจัยภายในด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การประสานงาน ที่ีระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีฝ่ายที่ สังกัดหลายฝ่ายดังนั้นการประสานงานที่ีระหว่างหน่วยงานจะส่งผลต่อการพัฒนาและการเข้าถึง ความต้องการและเชื่อมโยงข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กรอันนำไปสู่ความ เข้าใจในทิศทางเดียวกันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฉวีพันธ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 14-17) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เป็นเรื่องที่มีความ ละเอียดอ่อนและมีความเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยภายในองค์กร เช่นความเป็นกันเอง ของเพื่อน ร่วมงาน ความสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น ปกติองค์กรขนาดใหญ่ที่มีปริมาณงานมาก และซับซ้อน ตลอดจนมีสมาชิกจำนวนมากแต่ละคนไม่สามารถรู้จักกัน ได้หมด จึงจำเป็นต้องมี การนำระบบงานทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการประสานงานให้แต่ละบุคคลปฏิบัติงานได้อย่าง ราบรื่น ตรงตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความคิดเห็นของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระประแดงจังหวัด สมุทรปราการ พบว่า ด้านการแข่งขันมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อสอดคล้องกับสภาวะ การแข่งขันในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะการณ์ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง แข่งขัน อยู่ตลอดเวลา หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ต้องตอบสนองนโยบาย การบริหารของรัฐบาลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ดีต่อไปจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงและแข่งขันเหล่านี้ด้วยเช่นกัน จึงส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ การแข่งขันจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับ วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล (2552) ได้สรุปถึงปัจจัยการปฏิบัติงาน ว่าประกอบด้วย การแข่งขันการแข่งขันในระดับประเทศและระดับโลกที่สูงขึ้น

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

2.1 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศชาย ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากเพศหญิงส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานภายในมากกว่าเพศชายซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานโยธาซึ่งจะปฏิบัติงานภายนอกมากกว่า ดังนั้นการปฏิบัติภายในองค์กรจะทราบถึงความต้องการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศชาย ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ จารุณี แซ่เล้า (2543) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ยกเว้นด้านการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทค้าสากล ชิเมนต์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าทุกกลุ่ม ทั้งรายด้านและโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มเริ่มต้นของการทำงานในองค์กรจึงมีมุมมองและทัศนคติที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้มากยิ่งขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มเพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและต้องการเห็นการพัฒนาองค์กรที่ดีขึ้น ส่งผลให้ระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกกลุ่ม ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทค้าสากล ชิเมนต์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

2.3.1 ปัจจัยภายในด้าน ด้านแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 สอดคล้องกับ รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กับตัวแปร 6 ด้าน คือ นโยบายองค์กร วัตถุประสงค์ และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

2.3.2 ปัจจัยภายนอก ทุกด้านได้แก่ ด้าน ด้านการแข่งขัน ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยภายนอกโดยรวมความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ วุทธิศักดิ์ โกชนกุล (2552) ได้สรุปถึงปัจจัยการปฏิบัติงาน ว่าประกอบด้วย การแข่งขันในระดับประเทศและระดับโลกที่สูงขึ้น ความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

3.1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดกิจกรรม อบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีอันนำมาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

3.1.2 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือการแข่งขัน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรนำประเด็นของการแข่งขันภายนอกองค์กรเพื่อนำซึ่งการยกระดับขีดความสามารถของพนักงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและเพื่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ต่อไป

3.1.3 จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนามากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งหรือเป็นการพัฒนาเร่งด่วนอันนำมาซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนต่อไป

3.1.4 จากการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันโดยจะเห็นได้ว่าเพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรนำคุณสมบัติในด้านเพศมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.1.5 จากการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง ที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันโดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงประสบการณ์ทำงานร่วมด้วยซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3.1.6 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาและด้านการพัฒนาในระดับต่ำ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้ให้มากยิ่งขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ อาทิเช่น ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้การศึกษาที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กรที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีเป็นองค์กรลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเปรียบเทียบผลการศึกษาอันนำไปสู่การปรับปรุงองค์กรที่ดีขึ้นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549) สถิติสำหรับงานวิจัย กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จารุณี แซ่เล่า (2543) “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชุตินันท์ เสือสุวรรณ (2542) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ณัฐฐิรา เจริญบุญ (2551) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์ การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2544) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- _____ . (2550) สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542) การจัดการการผลิตและการดำเนินงานกรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2546) รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนกรุงเทพมหานคร รัตนพานิช
- นรา ขำคม (2544) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม โรงแรมขนาดเล็กกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บัวบุชา นิจสุนกิจ (2551) ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- ปรางชดา สุคนธ์พานิช (2545) ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตศึกษาศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- ไพโรจน์ อุลิต (2547) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา
- พงษ์เทพ ศรีโสภานิจิต (2542) ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ ธุรกิจระหว่างประเทศ และการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์กับการได้เปรียบทางการแข่งขัน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
- รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์ (2546) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรในองค์กร
ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์
- วุทธิศักดิ์ โภชนกุล (2552) รูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กรสงขลา: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิภูฐา กัลป์ยาศิริ (2544) การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ :
กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
และบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม= Personnel
Development and Training พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร วิ.เจ.พรีนติ้ง
- สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์กรและ
พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าสากล
ซีเมนต์ไทย จำกัด
- สุดา สุวรรณภิรมณ์ และวิชิต อุ๋อ้าน (2548) การวิจัยธุรกิจกรุงเทพมหานคร เช่นทรัลเอ็กซ์เพรส
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (2556) ข้อมูลผลการ
ดำเนินงาน สมุทรปราการ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง
จังหวัดสมุทรปราการ
- อัจฉรา ศิริลักษณ์ และคณะ (2548) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่
๑ พิษณุโลก
- อำนวยการ แสงสว่าง (2544) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร อักษราพัฒนา
- Bowin&Havey. (2001). *Human Resource Management: An Experiential Approach.*,
New Jersey Prentice Hall

Hammer Michael and James Champy (1993) *Reengineering the corporation : A Manifesto for business Revolution* New York Haperbusiness

Nadler Leonard and Zeace Nadler (1994) *Designing Training Programs (Building Blocks of Human Potential)* Illuminated Way Publishing

Malthis Robert, L and Jackson John, H. (1997) *Personal Management* Minneapolis West Pub





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการศึกษา



แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา :
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”

แบบสอบถามการวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำงานสารนิพนธ์

เรื่อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา :องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระ
ประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ แบบสอบถาม มี 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 24 ปี 25 – 34 ปี
 35 – 44 ปี มากกว่า 45 ปี
3. ระดับการศึกษา
 มัธยมศึกษา อนุปริญญา / ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล อ. พระประแดง
จ.สมุทรปราการ
 ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี
 3 - 5 ปี มากกว่า 5 ปี

5. สถานภาพการสมรส
 โสด สมรส
 หย่าร้าง , แยกกันอยู่ , ม่าย
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 ต่ำกว่า 7,000 บาท 7,001 – 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 บาท
7. หน่วยงาน (ฝ่าย / แผนก) ที่สังกัด
 สำนักปลัด ส่วนการคลัง
 ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และ
 วัฒนธรรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นการถามถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งรับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าว สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยภายใน					
ด้านแรงจูงใจ					
1. การสร้างระบบจูงใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย					
2. การพัฒนาตนเองมีผลให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4. การปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแก่พนักงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
5. การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อเปิดโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ					
6. การฝึกอบรมพัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่					
8. การมอบหมายของหัวหน้างานให้พนักงานทุกตำแหน่งมีโอกาสนำเสนองานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน					
ด้านการทำงานเป็นทีม					
9. การประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร					
10. การสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร					

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่ดีในองค์กร					
12. พนักงานการแลกเปลี่ยนความรู้ สอนงานซึ่งกันและกัน					
นโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
13. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน					
14. นโยบายของหน่วยงานในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
15. การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัด					
16. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อความเหมาะสมตามสภาพการณ์อยู่ตลอดเวลา					
ปัจจัยภายนอก					
ด้านการแข่งขัน					
17. การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อสอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน					
18. การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล					
20. การแข่งขันเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร					
ด้านเทคโนโลยี					
21. ปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีการเรียนรู้ บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับยุคของเทคโนโลยี					
22. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร มีผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรที่ดีขึ้น					
23. เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ด้วยตนเอง					
24. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ทันเป็นคนที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง					
25. การเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร					
26. การมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน					
27. ภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
28. วัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของแต่ละสังคมนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นการถามถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ องค์กร
บริหารส่วนตำบล โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าข้อความดังกล่าว สอดคล้องกับความคิดเห็น
ของท่านมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย / ลงในช่องให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมการศึกษา					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน					
2. การลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นสิ่งที่ทำยากในหน่วยงาน					
3. ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน / เลื่อนตำแหน่ง					
4. การลาศึกษาต่อของพนักงานทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในหน่วยงาน					
5. ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้ จนระดับปริญญาเอก					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา					
6. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่านดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาพนักงาน					
7. การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
8. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานอันเนื่องมาจากนโยบาย หน่วยงานจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงาน					
9. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้พนักงานหรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
10. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ					
11. ในหน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลหลังจากที่ได้สอนแนะนำงานไปแล้วทุกครั้ง					
12. ท่านมีคู่มือของหน่วยงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ง่าย					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนา 13. หน่วยงานมีกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุดในหน่วยงาน/การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต					
14. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน					
15. เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำ ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
16. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ข่าวสาร เหตุการณ์สำคัญต่างๆ ทั้งภายในและนอก					
17. หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้า ข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ท่านคิดว่า องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อย่างไรบ้าง

- 1. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

.....
.....

- 2. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา

.....
.....

- 3. ด้านการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่

.....
.....

- 4. ด้านการสอนแนะนำงาน

.....
.....

- 5. ด้านการมอบหมายงาน

.....
.....

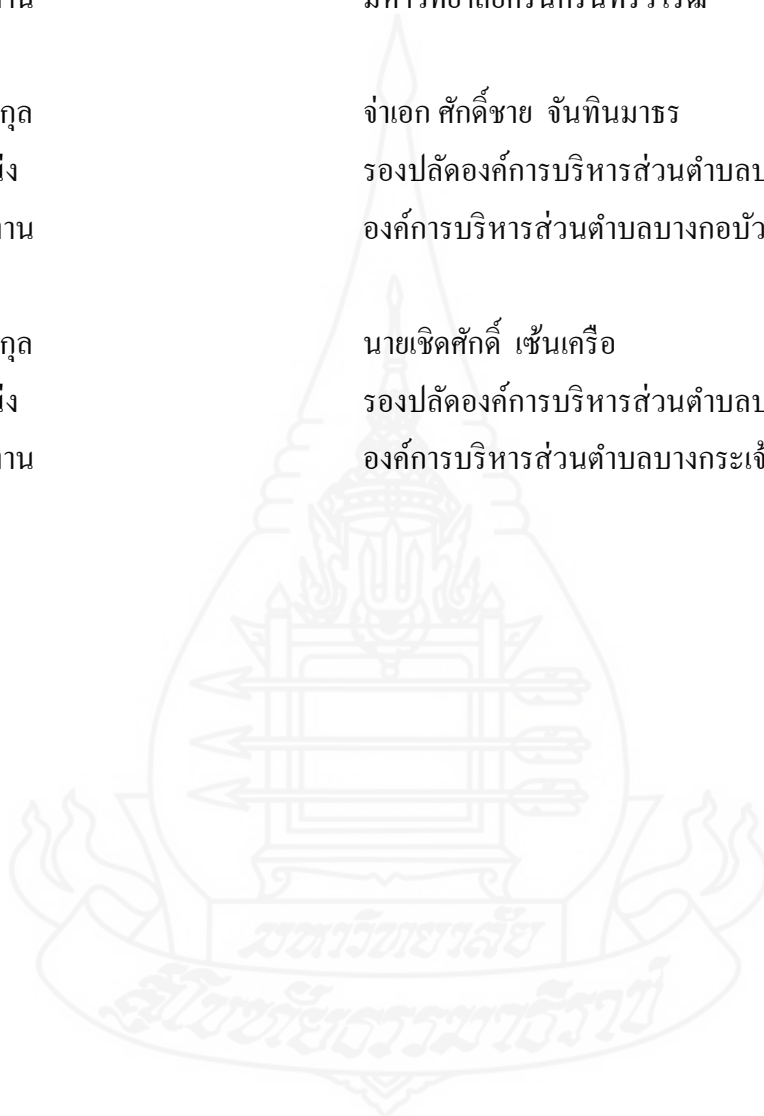
- 6. ด้านการพัฒนาตนเอง

.....
.....



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|----------------|--|
| 1. ชื่อ – สกุล | อาจารย์ถวัลย์ ภูถวัลย์ |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา |
| หน่วยงาน | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ชื่อ – สกุล | จำเริญศักดิ์ชาย จันทินมาธร |
| ตำแหน่ง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว |
| หน่วยงาน | องค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว |
| 3. ชื่อ – สกุล | นายเชิดศักดิ์ เซ็นเครือ |
| ตำแหน่ง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า |
| หน่วยงาน | องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า |





ภาคผนวก ข
ค่าความเที่ยง (IOC)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความตรงและความครอบคลุม ของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ				การ แก้ไข
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC	
ด้านแรงจูงใจ					
1. การสร้างระบบจูงใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของบุคลากรด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	คงไว้
2. การพัฒนาตนเองมีผลให้พนักงานเกิด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นส่วนหนึ่ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
4. การปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแก่พนักงานที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	คงไว้
ด้านผู้บังคับบัญชา					
5. การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อเปิดโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	คงไว้
6. การฝึกอบรมพัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	คงไว้
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	คงไว้
8. การมอบหมายของหัวหน้างานให้พนักงาน ทุกตำแหน่งมีโอกาสนำเสนองานเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
ด้านการทำงานเป็นทีม					
9. การประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	คงไว้
10. การสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	คงไว้

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความตรงและความครอบคลุม ของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ				การ แก้ไข
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC	
11. การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	คงไว้
12. พนักงานการแลกเปลี่ยนความรู้ สอนงานซึ่ง กันและกัน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
นโยบายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
13. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย สำหรับการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
14. นโยบายของหน่วยงานในการสนับสนุนให้ พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	คงไว้
15. การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้านการ พัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	คงไว้
16. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กร ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อความ เหมาะสมตามสภาพการณ์อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	คงไว้
ด้านการแข่งขัน					
17. การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อ สอดคล้องกับสถานะการแข่งขันในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
18. การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อเพื่อ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
19. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่มาตรฐานสากล	+1	+1	+1	+1	คงไว้
20. การแข่งขันเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	คงไว้

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความตรงและความครอบคลุม ของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ				การ แก้ไข
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC	
ด้านเทคโนโลยี					
21. ปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีการเรียนรู้ บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับ ยุคของเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	คงไว้
22. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร มีผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	คงไว้
23. เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถทำให้ บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	คงไว้
24. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ทันเป็น คนที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	คงไว้
ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง					
25. การเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการพัฒนา บุคคลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	คงไว้
26. การมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
27. ภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	คงไว้
28. วัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของแต่ละ สังคมนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	คงไว้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความตรงและความครอบคลุม ของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ				การ แก้ไข
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC	
ด้านการส่งเสริมการศึกษา					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าโดยมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ทุกคน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
2. การลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นสิ่งที่ทำยากในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
3. ท่านจะพยายามไปศึกษาต่อ เพราะสามารถนำวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน / เลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	คงไว้
4. การลาศึกษาต่อของพนักงานทำให้เกิดปัญหา การขาดแคลนอัตรากำลังในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
5. ท่านสามารถลาศึกษาต่อได้ จนระดับปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	คงไว้
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา					
6. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่หน่วยงานของท่าน ดำเนินการเป็นประจำเพื่อพัฒนาพนักงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
7. การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	คงไว้
8. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานอันเนื่องมาจากนโยบาย หน่วยงานจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงาน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
9. เมื่อมีความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หน่วยงานมีการจัดอบรมให้พนักงานหรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	คงไว้

ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความตรงและความครอบคลุม ของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ				การ แก้ไข
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC	
10. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	+1	+1	+1	+1	คงไว้
11. ในหน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลหลังจากที่ได้สอนแนะนำงานไปแล้วทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	คงไว้
12. ท่านมีคู่มือของหน่วยงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีรายละเอียดชัดเจน เข้าใจง่าย และปฏิบัติได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	คงไว้
ด้านการพัฒนา 13. หน่วยงานมีกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เช่น การจัดห้องสมุดในหน่วยงาน/การจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	คงไว้
14. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานของท่านสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	คงไว้
15. เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำ ท่านจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	คงไว้
16. หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ข่าวสารเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและนอก	+1	+1	+1	+1	คงไว้
17. หน่วยงานมีการจัดทรัพยากรในการค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย เช่น Web Site วารสาร หนังสือ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	คงไว้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศศิธร นายโชติเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	2 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะศิลปกรรมศาสตร์ พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สถานที่ทำงาน	ร้านมานะชัย (ค้าของเก่า)
ตำแหน่ง	เจ้าของกิจการ

