

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากล

Human Resource Development accordance with the universal approach

บังอร เบ็ญจาทิกุล¹

Bang-on Benjathikul¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม 2) เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามจำแนกตามเพศและตำแหน่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 136 คน จากการเปรียบเทียบจากตารางของเคร็จซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และ One-Way analysis of variance (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 4.02$) ด้านกิจกรรมการพัฒนา ($\bar{x} = 3.93$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.90$) ด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.81$) 2) การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา

คำสำคัญ: การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ แนวทางสากล

¹สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The Research aims 1) to study the level of human resource development accordance with the universal approach of Samutsongkram Provincial Administrative Organization 2) to compare the human resource development accordance with the universal approach of Samutsongkram Provincial Administrative Organization classified by gender and position. The population used in this study were personnels under Samutsongkram Provincial Administrative Organization in the total of 220 people. The sample was a representative of the population which was selected 136 people, using a comparison of Krejcie and Morgan table. The instrument used in the study was a 5 level scale questionnaire with a confidence level of 0.86. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way analysis of variance (F-test).

The results revealed that: 1) The study of the human resource development accordance with the universal approach of Samutsongkram Provincial Administrative Organization, overall in 4 areas were in low level ($\bar{x} = 3.91$). When considering in each aspect found all aspects in low level, sorted from high to low were as follows : field of study ($\bar{x} = 4.02$) the development activities ($\bar{x} = 3.93$), training ($\bar{x} = 3.90$) and education ($\bar{x} = 3.81$). 2) The comparison of study the human resource development accordance with the universal approach of Samutsongkram Provincial Administrative Organization can be concluded that the personnel with gender differences had no differences in attitudes towards study the human resource development accordance with the universal approach of Samutsongkram Provincial Administrative Organization. While the personnel with different positions had differences on opinions towards the human resource development accordance with the universal approach of Samutsongkram Provincial Administrative Organization with statistically significant level of .05 in three different aspects in education, field of study and activity development

Keywords: development, human resource, universal approach

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคคลเป็นคำที่มีความหมายเดียวกันเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคคลกร (คุุชชัย ยาวะประภาย, 2548) สำหรับผู้บริหารต้องอุทิศเวลาในการพัฒนาความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ บรรยากาศการจูงใจ กำลังใจ การตัดสินใจการติดต่อสื่อสาร ทักษะ การแก้ปัญหาในองค์การ บทบาทความรับผิดชอบสำคัญของผู้บริหารอย่างหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาความเจริญแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ดูแลให้เขาอยู่ดีกินดี มีสุข ทำงานให้องค์การเต็มความรู้เต็มความสามารถเต็มใจ เต็มเวลา จึงต้องให้ความสนใจเรื่องการจัดคนเข้าทำงาน เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ การฝึกอบรม จนกระทั่งเกษียณอายุ ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญว่า บุคลากรคือพลังสำคัญขององค์การที่ล้ำค่ามากกว่าเงินที่มีอยู่ในธนาคาร โดยเฉพาะบุคลากรระดับผู้บริหาร กล่าวได้ว่าเป็นสินทรัพย์พื้นฐานที่สำคัญขององค์การ ความสำคัญของ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือ การดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์การ ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้มากที่สุด ตลอดจนการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องปฏิบัติภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งเป็นที่ตระหนักกันอยู่ในปัจจุบัน เมื่ออดีตมีความเชื่อว่าถ้ามีการคัดเลือกคนที่ดีเข้ามาสู่องค์การแล้วก็เป็นหลักประกันในการทำงานอยู่แล้ว ไม่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอีก แนวคิดนี้ได้ผ่านการพิสูจน์แล้วว่าไม่ใช่ความคิดที่ถูกต้อง ด้วยเหตุผลว่าจะยึดหลักการคัดเลือกคนที่ดีเพียงอย่างเดียวไม่พอ ยังมีภาระต้องสนองตอบความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการโอกาสขยับฐานะเลื่อนสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น

สูงขึ้น ทุกคนย่อมต้องการเกียรติและความสำเร็จในชีวิตการทำงานในองค์การและอีกเหตุผลหนึ่งคือเทคโนโลยี พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง เปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก บุคลากรจำเป็นต้องตามทันวิทยาการใหม่ๆ ผู้บริหารองค์การที่ชาญฉลาดต้องสามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ในการทำงานให้มากที่สุด ตลอดจนจรรยาบรรณรักษาพัฒนาด้วย ดังนั้นแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงต้องสนองต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลทุกฝ่ายด้วยในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามหลักแห่งการปกครองตนเองซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และในส่วนขององค์ประกอบนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่นทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และที่ปรึกษานายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมุทรสงคราม มีบุคลากรเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ จากการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีบุคลากรจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จึงกำหนดให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นส่วนราชการย่อยที่มีหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการเจ้าหน้าที่ งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง งานเลขานุการ ก.จ.จ. งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี พิธีการต่างๆ งานพัฒนาบุคลากร งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จึงได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นรวมทั้งคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการศึกษาคู่ในสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากล (Nadler, 1980) ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน กิจกรรมการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน และให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
จำแนกตามเพศและตำแหน่ง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนของประชากร ซึ่งได้มาโดยการเปรียบเทียบจากตารางของเคร็จซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 136 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและลูกจ้างชั่วคราว

2. **ตัวแปรตาม** คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา

สมมติฐานของการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังบุคคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืนไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้ค่าร้อยละ เสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้าน เสนอในรูปแบบตาราง

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t - test) และตามตำแหน่งโดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

3. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.51-5.00 ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.51-4.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

2.51-3.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

1.00-1.50 ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 3.91, S.D.=0.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 4.02, S.D.=0.21$) ด้านกิจกรรมการพัฒนา ($\bar{x} = 3.93, S.D.=0.29$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.90, S.D.=0.25$) และด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.81, S.D. =0.32$.)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางสากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง 4 ด้าน สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1. ด้านการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานขาดแหล่งสนับสนุนการศึกษา/การเรียนรู้ภายในองค์การ ขาดการประชาสัมพันธ์แผนงานโครงการการศึกษาให้

บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามเป็นหน่วยงานบริหารราชการท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั้งจังหวัด มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทางการศึกษา

2. ด้านการฝึกอบรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ดำเนินการทุกขั้นตอน การฝึกอบรมไม่เป็นตามที่กำหนดขาดการประเมินผล การฝึกอบรม/รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบขาดการฝึกอบรม/ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ก่อนปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหลักสูตรการฝึกอบรมที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นจัดไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามได้จัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรโดยขาดการสำรวจความต้องการของบุคลากร และขาดการประเมินติดตามผล สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทย์อุดม (2549) ได้เสนอแนวคิดในการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่รวบรวมเอาทักษะการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แนวคิดกฎระเบียบหรือทัศนคติที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ประกอบกับบุคคลในสังกัดมีจำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 45.7 จึงทำให้ การส่งบุคลากรไปอบรมไม่ทั่วถึงและไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอีกทั้งขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการและขาดการสำรวจความต้องการเพื่อเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนางานในหน้าที่สำหรับบุคลากร

3. ด้านการศึกษาดูงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานไม่เพียงพอ การศึกษาดูงานของหน่วยงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศไม่ทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการศึกษาดูงานของบุคลากรไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้กล่าวว่าการศึกษาดูงานเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้ เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา การบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

4. ด้านกิจกรรมการพัฒนา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้ ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง กิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานนำมาประยุกต์ใช้ไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของศุภชัย ยาวะประภาส (2548) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา ไว้ว่า การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งใน

งานในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึง การมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้ คำปรึกษา แนะนำ การเป็น พี่เลี้ยง การปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้ เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่นๆ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง สากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสงครามเป็นองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทั้งเพศหญิง และเพศชายเท่าเทียมกันในทุกๆด้านโดยเฉพาะ ด้านการศึกษา จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงมี ความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน แต่เนื่องจากองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามยังขาดเอกภาพใน การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อจึง ต้องการให้หน่วยงานมีเอกภาพในการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเข้าศึกษาต่อและต้องการให้ หน่วยงานเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับ การศึกษาในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ และการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ/ คอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล แยมศรี (2549) เรื่องความต้องการใน การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง

สากลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรพิมล แยมศรี (2549) เรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัด ชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการใน การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ ราชการไม่แตกต่างกัน แต่กรณีขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงครามนั้นอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้สูงสุด และให้ทันกับ สภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็วโดยมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของ ตำแหน่ง จึงมีผลให้บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงครามที่มีตำแหน่งต่างกันมี ความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับ บุคลากรก่อนนำกิจกรรมมาพัฒนาบุคลากร
2. ควรส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับ บุคลากรในองค์การเพื่อนำความรู้ความสามารถที่ ได้รับมาพัฒนาองค์การ
3. ควรส่งเสริมด้านการฝึกอบรมให้กับ บุคลากรสอดคล้องกับงานและความต้องการของ บุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เนื่องจากปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการให้บริการที่ดีต่อประชาชน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เนื่องจากปัจจัยในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันไป จึงควรศึกษาเพื่อทราบถึงปัจจัยนี้และนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่และจัดกิจกรรมการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1997) จำกัด.

พรพิมล แยมศรี. (2549). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.

Nadler. (1980). *Corporate Human Resource Development*. NewYork: Van.Nostrand Reinhold Company.