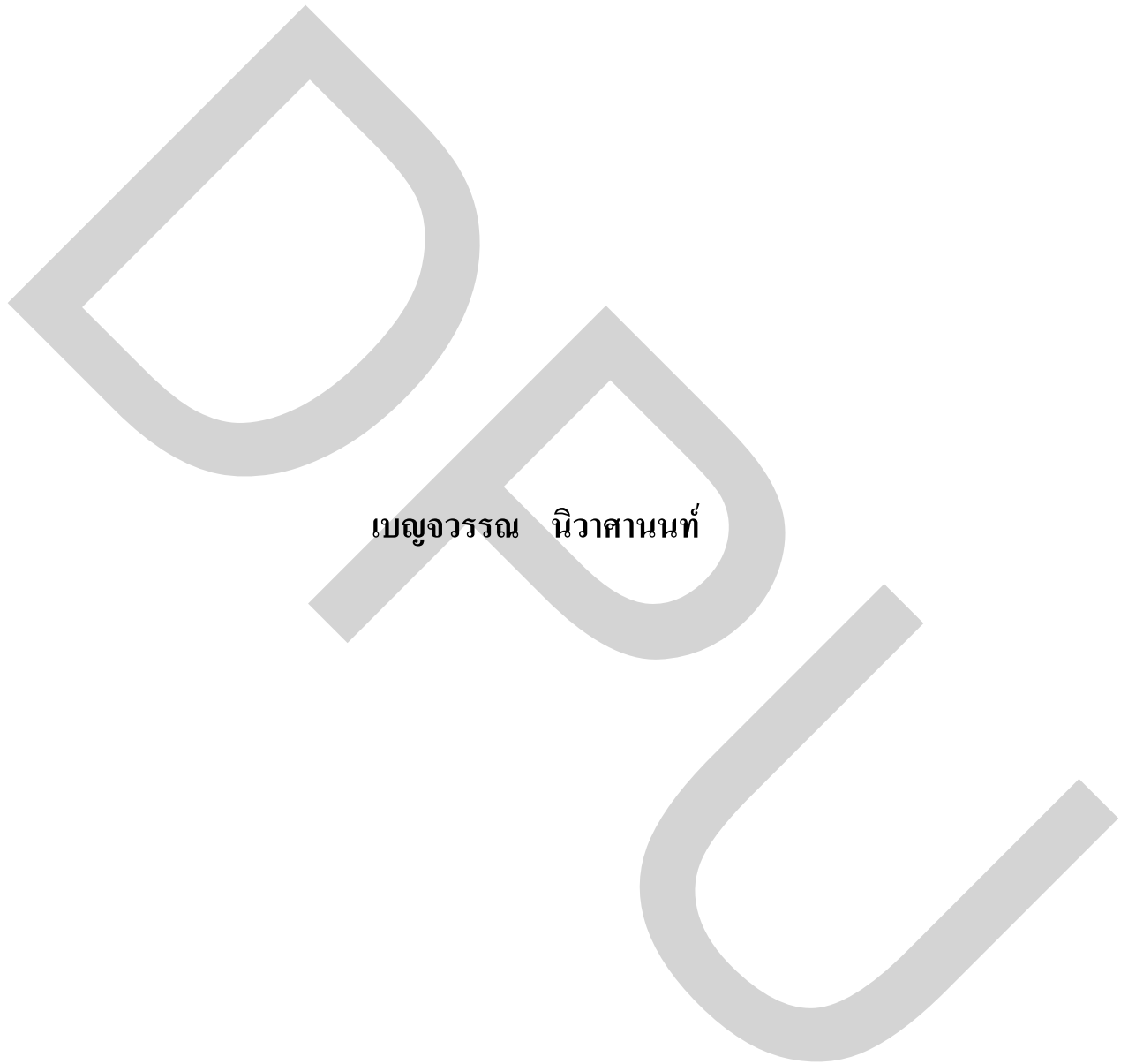


การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2552

**The Human Resource Development in Nonthaburi Provincial  
Administrative Organization**



**Benjawan Niwasanon**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Department of Public Administration  
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2009**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ได้ด้วยความกรุณาและความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จาก อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวิษพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ รศ.ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี และ รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ ในฐานะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ทุกท่านได้กรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมทั้งการตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ได้กรุณาอนุญาตในการแจกแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และนางสาวกุสุมา ลามอ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในเรื่องการรวบรวมข้อมูล อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งหากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากทุกท่าน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีเช่นนี้

นอกเหนือจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ นางนฤมล นิवासานนท์ มารดา และนายสุวิษา เพ็งไพบูลย์ สามี ที่ได้เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีมาโดยตลอด เป็นผลให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและความพยายามมุ่งมั่นในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ประสบผลสำเร็จลงได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขออุทิศคุณงามความดีให้แก่ทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้นที่มีส่วนสำคัญยิ่งในความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากมีความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใดๆที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เบญจวรรณ นิवासานนท์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	8
2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	29
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	43
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
3.2 ประชากรในการวิจัย.....	44
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.4 วิธีสร้างเครื่องมือ.....	45
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46



## สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงานและอายุการทำงาน.....	48
4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี	50
4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษา.....	55
4.4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	55
4.5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	57
4.6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	61
4.7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	63
4.8 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	66
4.10 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	67
4.11 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา.....	68
4.12 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการทำงานกับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	68
4.13 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	69

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์.....	11
2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.....	35
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43





ข้าราชการที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาสูงกว่าเพศหญิง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาต่ำกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สุดท้ายคือข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยข้าราชการระดับผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาสูงกว่าข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

Thesis Title	The Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization
Author	Benjawan Niwasanon
Thesis Advisor	Dr. Chumnan Piyawanichpong
Department	Public Administration
Academic Year	2008

### **ABSTRACT**

A research study on the Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization tends to have 2 objectives; firstly, is to study the opinions of the civil service officials towards the Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization on the aspects of the orientation, training, development and education classified by personal characteristics and, secondly, is to compare the opinions of the civil service officials towards the Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization on the aspects of the orientation, training, development and education by making such comparisons in accordance with personal characteristics.

Populations used in this research study are 152 civil service officials performing duties in Nonthaburi Provincial Administrative Organization, divided to being 41 persons in management level and 111 persons in operational level. Instruments used in the research are Questionnaire Forms, Five Point Rating Assessment Forms in accordance with Likert's Five Point Rating Scale. On the matter of data collections, the Researcher used the finished computer program in making the analysis for the percentage, mean and standard deviation while t-test statistics is used in the comparisons on the mean between two sampling groups and that F-test statistics is used in the comparisons on the mean having more than two groups and over and after the difference is found, the paring case is tested by Sheffe Method.

Result of the research study revealed that:

1. The overall mean on the opinions of the civil service officials towards the Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization on the aspects of

the orientation and training where the emphasis is placed on knowledge, skill, attitude, capability, development and education is rated in moderate level in all aspects.

2. In comparing the opinions of the civil service officials, with ages and period of service differences, towards the Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization, no difference has been found in all aspects, however, as for, the civil service officials of different sex have different opinions on the aspect of education which, in this respect, the opinions of the civil service officials being male sex towards the education are higher than those of the female sex, and the civil service officials with educational differences that their opinions towards the development are variedly different; due to, the opinions of the civil service officials with the educations lower than Bachelor Degree level are rated lower than the civil service officials with education of Bachelor Degree and from Master Degree level and the last group is that the civil service officials with variedly different working levels who have different opinions towards the training and education which, in this connection, the opinions of the civil service officials in management level are rated higher than those in the operational level.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลากรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเสมอกันทุกคน บางคนมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่แน่นอน คงเส้นคงวา องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบูรณาการเพื่อให้การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรสำหรับปรับปรุงบุคคล ทิม และประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังให้รายละเอียด คำว่า “บูรณาการ” ว่าหมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงผลรวมของกิจกรรมบางส่วนข้างต้น แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมด เพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคนและเกิดประสิทธิผลขององค์กรมากกว่าจะใช้ด้วยวิธีการที่จำกัดเท่าที่เป็นไปได้ (คณัย เทียนพุด, 2541 : 150 - 154)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบด้วยกัน ทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาโดยองค์กร การเลือกวิธีการใดเป็นแนวทางในการพัฒนานั้นก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและกลุ่มบุคคล ปรีชา คัมภีร์ปกรณ (2533 : 296) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยทั่วไปจะเริ่มต้นตั้งแต่บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร แต่ในบางกรณีองค์กรอาจมีความต้องการพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เองเป็นการเฉพาะ องค์กรอาจพัฒนาบุคคลก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ก็ได้ โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในองค์การสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และการศึกษา เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่ามีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก สุปราณี ศรีฉัตรเกษม (2533 : 238) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์การนั่นเอง ทั้งนี้ เพราะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่าย หรือแผนกต่างๆ ในองค์การทำการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันมีระบบคอมพิวเตอร์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่นๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับงาน สำนักงานมีการใช้หุ่นยนต์ และเครื่องจักรต่างๆ แทนแรงงานคน งานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงยังคงมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในบทบาทใหม่ของตนอยู่เสมอ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 180) ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง “กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน”

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550 : 146 - 147) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะ ความคิด บทบาทและทัศนคติ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วองค์การคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานทำหน้าที่ฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา และถือเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บังคับบัญชา วิธีการที่นิยมทำกัน คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ (on the job training) หรือการสอนงาน (coaching) หรือการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เป็นทางการ เช่น การอบรมหัวหน้างานให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ การประสานงาน การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นต้น

แม้พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ถูกมอบหมาย จนเกิดความชำนาญในงาน การฝึกอบรมก็ยังคงมีความจำเป็น ตราบใดที่สภาพแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และนโยบายรัฐบาล ยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ และความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นสภาพการปฏิบัติงานหรือการทำหน้าที่ของพนักงานอาจต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้รู้เท่าทันงานทั้งที่เป็นอยู่และที่จะเป็นไปในอนาคต และยิ่งด้วยยุคโลกาภิวัตน์

จำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานต้องมีความสามารถเชิงสมรรถนะ (competency) ที่จัดการความรู้ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมที่จะพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา Herbert G. Heneman (1980 : 332 - 349) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นการเตรียมพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวไปทันกับการที่องค์กรได้พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงไปหรือเติบโตขึ้น (organization development) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่เพื่อต้องการจะให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว และเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดได้ขององค์กรในอนาคต เมื่อมองในแง่ของการลงทุน การพัฒนาจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการฝึกอบรม เนื่องจากมีผลกระทบมากมายจากภายนอก สำหรับปัจจัยสำคัญที่ทำให้จำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาพนักงานขึ้นมา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ขององค์กรภายใน การปรับปรุงองค์กรใหม่ (reorganization) และธรรมชาติของแรงงาน ซึ่งแสวงหาวิธีใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้ว การพัฒนาเป็นการวางแผนเพื่อให้พนักงานได้คุ้นเคยกับขอบเขตของกิจกรรมที่ไม่ได้สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน หากแต่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับอนาคต เป็นเรื่องที่ต้องมีการพยายามปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรไปพร้อมๆกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ตัวบุคคลเองควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย โดยการพิจารณาพัฒนาคน ทั้งในแง่บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งล้วนเป็นตัวแปรที่อยู่ในอำนาจควบคุมของตัวบุคคล จึงอาจพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นหรือมีความยืดหยุ่นขึ้นโดยตัวบุคคลเองได้ ทั้งนี้ โดยองค์กรมีส่วนส่งเสริม สนับสนุน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา Herbert G. Heneman (1980 : 332 - 349) กล่าวว่า การให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร ให้ทำงานดีขึ้น และเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ การศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ หากจะมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการผลิตให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในระดับผู้บริหาร กล่าวคือ เลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชา จะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากคนที่ย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ จะเผชิญกับความสัมพันธ์แบบใหม่ที่ตนยังไม่คุ้นเคย การให้การศึกษาเรื่องใหม่ จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้กำหนดส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 10 หน่วยงาน คือ สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด กองแผน

และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและนโยบายด้านการบริหารของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี ด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการและบุคลากร โดยมุ่งส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ว่าอยู่ในระดับใด และหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยเปรียบเทียบตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน



### 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
2. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
3. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
4. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
5. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับ 1 - 8 เท่านั้น

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับใด
2. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

### 1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับ 1 - 8 ในทั้ง 10 หน่วยงาน

**ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง** ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย

**เพศ** แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ

1. เพศหญิง
2. เพศชาย

**อายุ** แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

1. ต่ำกว่า 31 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 ปีขึ้นไป

**ระดับการศึกษา หมายถึง** วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละคนได้รับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

**ระดับการทำงาน หมายถึง** ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. **ข้าราชการระดับผู้บริหาร** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

2. **ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่การคลัง เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่งานพัสดุ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิชาการประชาสัมพันธ์ นักผังเมือง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักวิชาการเงินและบัญชี นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ นิติกร บุคลากร วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล วิศวกรสิ่งแวดล้อม นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ นายช่างเขียนแบบ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า ช่างโยธา

**อายุการทำงาน หมายถึง** ระยะเวลาในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีของข้าราชการแต่ละคน โดยนับตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5 – 10 ปี
3. 11 - 20 ปี
4. มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หมายถึง** การส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความสามารถของข้าราชการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีอยู่ 4 ด้าน คือ

**1. ด้านการปฐมนิเทศ หมายถึง** กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อต้อนรับข้าราชการใหม่ โดยการแนะนำเรื่อง นโยบาย กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติต่างๆขององค์กร รวมถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เพื่อสร้างความคุ้นเคย การยอมรับต่อองค์กร ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อวิถีทางการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กร

**2. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง** กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ ของข้าราชการในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

**3. ด้านการพัฒนา หมายถึง** การเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อมๆกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเจริญเติบโตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ นอกจากนี้องค์กรยังมีวิธีการพัฒนาข้าราชการในองค์กรให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งอาจทำได้โดยการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน รวมถึงการสอนงานด้วย

**4. ด้านการศึกษา หมายถึง** การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อ หรือดูงาน ซึ่งการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา นั้น จะต้องอาศัยการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนั้น ในบางองค์กรอาจจำเป็นต้องจัดการศึกษาขึ้นเองด้วย

**ความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หมายถึง** ความเชื่อ ทักษะ การวินิจฉัย หรือการประมาณค่าที่แสดงออกทางคำพูด หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะอาจขึ้นอยู่กับความเข้าใจ การแปลความหมาย การคาดคะเน โดยอาศัยความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานในการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

##### 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนา (Development) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ทำให้เจริญ หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่อยู่นิ่ง แล้วเมื่อนำมารวมกับทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้มีความหมายเฉพาะซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ประชา เตรีตน์ (2530 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ อันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อองค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี พร้อมทั้งทุ่มเทพลังทั้งกาย ใจ และสติปัญญาให้แก่งาน

เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530 : 95) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ ในลักษณะกว้างเป็นการทำให้ได้ดีที่สุดเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ การสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้กับพนักงานทุกระดับอย่างมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และในลักษณะแคบเป็นโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคล การยกระดับทัศนคติของพนักงาน การให้กำลังใจส่งเสริม สนับสนุนให้คิด

และทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งงานที่ทำในปัจจุบันหรือจะทำในอนาคต เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

มัลลี เวชชาชีวะ (2534 : 27) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคลให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2535 : 58) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพทักษะ การจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิจิตร อวาระกุล (2537 : 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นโดยองค์กรในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

โกวิท กังสนันท์ (2538 : 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การลงทุน (investment) เพื่อคาดหวังผลสำเร็จในอนาคต ซึ่งการลงทุนในด้านนี้ครอบคลุมทั้งในการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับความรู้ ทักษะทั้งให้เหมาะสมและการปรับทัศนคติ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในงาน บรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวควรได้รับการปรับใช้กับบุคคลในระดับขององค์กร คือ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานเข้าใหม่

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติใหม่ ๆ ที่ถูกต้องที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ และสามารถประสบความสำเร็จในฐานะหัวหน้างานที่ดี

ดนัย เทียนพุฒ (2540 : 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resource Development : HRD ในความหมายใหม่จะหมายถึง การบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรสำหรับการปรับปรุง บุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์กร

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 296) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม

การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต

Whitehill (1965 : 121) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรมที่เป็น การฝึกหัดบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานและการศึกษาให้มีความรู้ เพื่อที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่ให้มีความเหมาะสม

Garol H.Meyer (1967 : 76) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นโครงการที่ เกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอันรวมถึงการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการ พัฒนา โดยกิจกรรมดังกล่าวมีความมุ่งหมายที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

Warren (1969 : 5) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผลเนื่องจาก กระบวนการขององค์การที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Nadler (1970 : 88) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมความพร้อม ให้กับบุคคลที่จะต้องมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ฟิลิปโป (Filippo, 1971 : 8) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Scott และ Mitchell (1972 : 282) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนา อาชีพบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความเหมาะสม เพื่อให้้องค์การบรรลุ เป้าหมายและสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับบุคคล ให้มีการทุ่มเทในการทำงานที่ดี

กัฟฟ์ (Guff, 1975 : 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้นมุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนา ความก้าวหน้าของทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียน การสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ชูเด็นและเซอร์แมน (Chruden and Sherman, 1986 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการศึกษาฝึกอบรม บุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การ พัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะคิด และบุคลิกภาพ

Dessler (1988 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบุคคลในทักษะด้านความรู้ ทักษะคิด ความสามารถให้เหมาะสมกับองค์การใน อนาคต

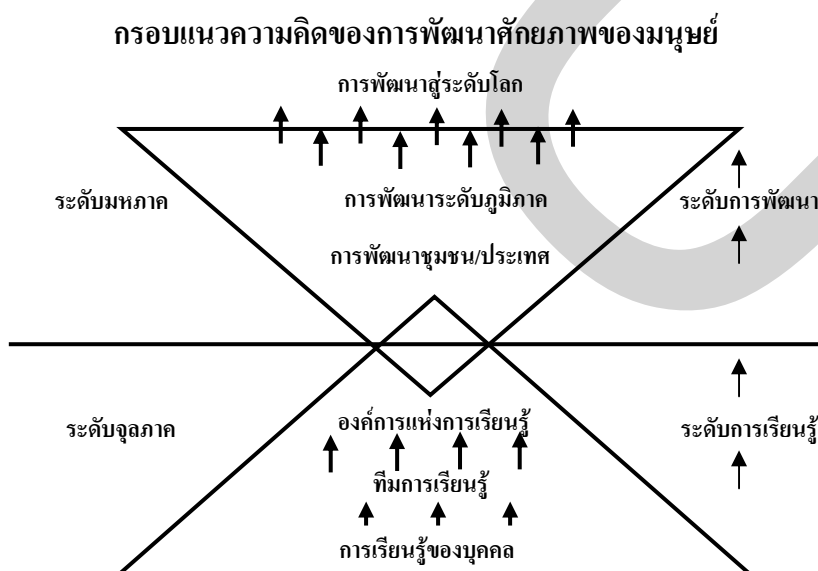
มอนดี และโน้ (Mondy and Noe, 1996 : 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และกล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ จำต้องใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้คำจำกัดความไว้นั้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มพูน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ อันเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถทำได้ทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาโดยองค์กร

### 2.1.2 แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าเราคงก้าวไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก

มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กร และประเทศชาติ ตามภาพประกอบ (คณัย เทียนพุด, 2542) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์

ที่มา : คณัย เทียนพุด. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล.

กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แบ่งได้ดังนี้

1. ระดับจุลภาค ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กรซึ่งการเรียนรู้มี 3 ระดับ คือ

1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวความคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่งตนเอง (Self – Directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

1.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นี้ จะเน้นในเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบ หรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ระดับ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (Developing) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ เช่นกัน

2.1 การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (Intelligence Club) เป็นสติให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

2.2 การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

2.3 การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้ และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และทุน เป็นต้น

ถ้ารับกรอบแนวความคิดใหม่ (Paradigm Shift) ในการพัฒนาคน อาจสรุปได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1. เป็นการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) เข้าด้วยกัน คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development : ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิม ๆ ในความหมายของการฝึกอบรม และการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ (Career Planning and



Development : CD) เป็นการพัฒนาคอนให้เติบโตก้าวหน้าในองค์กร การพัฒนาองค์กร (Organizational Development : OD) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่

2. การบูรณาการดังกล่าว จะต้องมุ่งเน้นที่บุคคลในลักษณะเป็นทีม และองค์กรซึ่งเป็นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. จะต้องทำควบทั้ง 3 เรื่อง คือ ID, CD, และ OD ไปพร้อมกัน องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกไร้พรมแดนได้

ดังนั้น ในสภาวะการณ์ปัจจุบันการพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมนับได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

### 2.1.3 ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปรัชญาเป็นแนวความคิด ความเชื่อที่นำไปสู่การปฏิบัติ ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นข้อยึดถือ หรือเป็นข้อตกลงที่เป็นความตั้งใจที่จะกระทำ หรือพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์กรแต่ละแห่งจะมีการกำหนดหลักปรัชญาไว้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตัวอย่างเช่น บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดปรัชญาไว้ดังนี้ (ดนัย เทียนพุฒ, 2537)

“Quality people, well motivated, in effective organizations”

บุคลากรมีคุณภาพ กระตือรือร้นจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคาร ดังนี้

1. ธนาคารเชื่อมั่นว่า พนักงานทุกคนมีขีดความสามารถที่จะพัฒนาให้รับผิดชอบหน้าที่ การงานต่าง ๆ ของตนได้ ธนาคารจึงมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสอดคล้องกับระดับความสามารถของตน

2. ธนาคารเชื่อมั่นว่าในตัวพนักงานทุกคน ยังมีพลังกำลังแอบแฝงที่ยังไม่ได้นำออกมาใช้อย่างเต็มที่ ถ้าเพียงแต่ให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ปรับทัศนคติความคิดอ่าน และ

ปรับปรุงฝีมือในการทำงาน ก็จะสามารถนำพลังดังกล่าวของตน และของผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ธนาคารได้อย่างเต็มที่

3. ธนาคารเชื่อมั่นว่าการให้โอกาสพนักงานได้ปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเท่ากับเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าของพนักงาน และความมั่นคงในชีวิตอนาคตของคน ทั้งเป็นการแสดงเจตนารมณ์และความตั้งใจดีของธนาคารที่จะไม่ทอดทิ้งพนักงานของตนตลอดเวลาที่ร่วมงานกับธนาคาร

4. ธนาคารเชื่อมั่นว่าการพัฒนาพนักงานจะมีผลในทางเสริมความมั่นใจในชีวิต อนาคต การงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในธนาคาร และจะร่วมเติบโตไปกับธนาคาร

สำหรับ บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ มีปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า “It’s a career. เป็นอาชีพมิใช่งาน เราจ้างคนเข้ามาทำอาชีพนี้ เราไม่ได้จ้างคนสำหรับที่จะมาทำงานชิ้นเดียวเสร็จแล้วก็ไป”

จากปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ บริษัทจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท 3 ประเด็น คือ

1. จะสร้างบุคลากรให้มีโลกทัศน์และลึกซึ้งในระดับนานาชาติ
2. จะพยายามส่งผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยของบริษัทในเครือข่ายเอาเข้ามาใช้ให้เร็วขึ้น เพื่อปรับตัวเข้าสภาพแข่งขันที่ต้องสูงขึ้นในวันข้างหน้า

3. ต้องการให้คนหนุ่มขึ้นมารับผิดชอบต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วขึ้น และในจำนวนที่มากขึ้นสำหรับ บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ มีปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า “It’s a career. เป็นอาชีพมิใช่งาน เราจ้างคนเข้ามาทำอาชีพนี้ เราไม่ได้จ้างคนสำหรับที่จะมาทำงานชิ้นเดียวเสร็จแล้วก็ไป”

จะเห็นได้ว่าองค์กร หรือบริษัทมีแนวความคิดที่จะสร้างบุคลากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ ดูแลรักษา และพัฒนาให้ก้าวหน้าตามศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งถือเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีการเน้นย้ำอาจแตกต่างกันบ้างใน ส่วนรายละเอียดและถือได้ว่าปรัชญาจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หรือบริษัท

#### 2.1.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในอดีตองค์กรต่าง ๆ ไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหมายต่างกันไป คือ

1. พัฒนาความรู้ (Knowledge)
2. พัฒนาทักษะ (Skill)
3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude)
4. พัฒนาความสามารถ (Competence)

ประยูร พรหมพันธุ์ (2531 : 18 – 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ลดปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้น้อยลงไป ไม่ว่าปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ปัญหาเรื่องขาดความรู้เทคนิคหรือวิชาการ หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคล การพัฒนาดังกล่าวย่อมจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีอันจะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่หยุดยั้ง เพราะสามารถที่จะปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบันได้

2. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสมาชิกทุกคนในองค์กร การพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลจะนำไปสู่การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและไม่ล่าช้าในการทำงานอันจะสามารถแก้ปัญหขององค์กรที่เกิดขึ้นได้

3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานสามารถที่จะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นนักบริหารที่ดีได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมา มีความรู้และทักษะในงานแต่ละอย่างทำให้เกิดความชำนาญ มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5. เพื่อให้บุคคลทุกระดับในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี สามารถร่วมมือและประสานงานกับบุคลากรในระดับต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของเขา อันจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรอย่างไม่มีวันหยุดยั้ง

Wexley และ Latham (1981 : 4 – 5) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ความเข้าใจใน

การบริหาร การจัดการ รูปแบบการบริหารและการจัดการขององค์การตลอดจนภาวะทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญงาน อันเป็นจุดมุ่งหมายของการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีมาแต่เดิม เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเกี่ยวข้องให้ดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดี

3. เพื่อการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น ซึ่งการอบรมโดยทั่วไป จุดมุ่งหมายจะมุ่งเน้นที่การปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการทำงาน แต่ละเลยซึ่งการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ในเรื่องดังกล่าวถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคคลมีทักษะแต่ขาดแรงจูงใจแล้วก็ไม่อาจจะนำเอาความรู้ ความชำนาญนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

### 2.1.5 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันองค์การได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมกับสถาบันอื่น ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการลงทุนขององค์การที่หวังผลในระยะยาว คือ ใ้บุคคลได้มีความรู้ทางด้านการบริหารและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลจำนวนมากได้

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การ ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม ประเทศ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดี และการศึกษาที่จะเกิดคุณภาพได้จะต้องมีการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากการศึกษาทั้งในระบบที่เข้าเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา และนอกระบบเป็นการเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ของบุคคลเองทั้งจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมา

ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2520 : 8 - 16) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์การ กล่าวคือ องค์การมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปได้ทั้งในทางก้าวหน้าและเสื่อมลงไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็ตามจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น องค์การเปลี่ยนไปในทางเสื่อม ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุของบุคคลในองค์การประการหนึ่งก็ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาของการเสื่อมนั้น และถ้าองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์การ

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก จึงต้องส่งเสริมการเรียนรู้เครื่องมือเหล่านั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสียก่อน มิฉะนั้นจะกลายเป็นว่าเอาเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพสูงมาให้คนที่ไม่มีประสิทธิภาพใช้ ซึ่งเป็นผลเสียอย่างมาก

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร องค์กรใดก็ตามมิได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว จำเป็นจะต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อดำเนินงานขององค์กร โดยตรงคือประชาชน ผู้รับบริการหรือลูกจ้างขององค์กร นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีผลกระทบต่อเงื่อนไขการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าว จึงจะช่วยให้องค์การอยู่รอดได้หรือได้รับความกระทบกระเทือนน้อยที่สุด

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยธรรมชาติแล้วคนเรามีความต้องการอยู่เสมอและพยายามที่จะแสดงหาวิถีทางที่จะบรรลุถึงความต้องการนั้น และถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้น อันจะเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ในการบริหารงานนั้น เราอาจจะตอบสนองความต้องการของคนบางคนในบางเวลาได้ แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนบางคนตลอดเวลาได้ นั่นคือ ไม่มีทางตอบสนองความต้องการของทุกคนตลอดเวลาได้เลย ซึ่งความต้องการของคนในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในเรื่องต้น โดยที่ความต้องการเหล่านั้นก็อยู่ในวิสัยที่จะตอบสนองได้ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นเครื่องมือประการหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการดังกล่าวของบุคคลได้ อย่างน้อยการพัฒนาบุคคลก็จะช่วยให้ผู้ได้รับการพัฒนาในความรู้ ความชำนาญงานและทัศนคติสูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไปได้

ประชา เตรีตน์ (2530 : 22 – 23) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการบันดาลความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่ง องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรได้มากเท่าไรความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรย่อมมากขึ้นเท่านั้น

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ก้าวหน้ามาก หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ และเทคโนโลยีแล้ว ย่อมมีผลให้องค์การโดยรวมไม่อาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

3. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงานบางหน่วยงาน เป็นต้น จากสภาพแวดล้อมภายในดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนและพัฒนาบุคคลในองค์กร ย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของบุคคลในองค์กร ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การพ้นจากตำแหน่ง

4. ด้านคนหรือบุคคลในองค์กร ทุกคนมุ่งหวังให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ต้องการความมั่นคงแห่งอาชีพ และแต่ละคนยังมีความชอบหรือความถนัดงานที่ต่างกัน การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลในองค์กรได้ทราบว่าเขาควรพัฒนาตนเองไปในทิศทางใดให้สอดคล้องกับทักษะหรือความพึงพอใจของตนเอง และเป้าหมายขององค์กร

#### 2.1.6 กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนามนุษย์เอาไว้ เช่น

แจ๊ค เจ ฟิลลิปส์ (Jack J. Phillips, 1983) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มประเด็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อใด และพัฒนาอย่างไร ในส่วนของการพัฒนาอย่างไรนั้นเขาได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. กำหนดเป้าหมายของความต้องการ
3. จัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ
4. กำหนดยุทธวิธีการประเมินความต้องการ
5. พัฒนาเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. เตรียมเสนอโครงการพัฒนา
8. กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา
9. พัฒนาเนื้อหาของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
10. กำหนดเครื่องมือการประเมินผลโครงการที่ได้พัฒนาขึ้น
11. เลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสม

12. ทดลองโครงการพัฒนา
13. ปฏิบัติตามโครงการพัฒนา
14. รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามโครงการอย่างเป็นระบบ
15. วิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพโครงการ
16. ปรับปรุงโครงการหลังจากประเมินแล้ว
17. ประเมินการลงทุนในโครงการที่ดำเนินไปแล้ว
18. ประเมินผลของการพัฒนา

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนทั้ง 18 ขั้นนี้ เป็นขั้นตอนโดยละเอียดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องเริ่มจากวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการนี้จะแสดงในรูปของปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดทักษะ ความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่ จากนั้นก็ทำการกำหนดเป้าหมายของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ว่าเพื่ออะไร เช่น เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ หรือเพื่อใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่ แล้วจึงจัดตั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องพัฒนาเป้าหมายขององค์กรในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคาดถึงผลที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมเสนอโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในโครงการดังกล่าวนี้ต้องมีการกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดทำโครงการ เนื้อหาสาระของโครงการ เครื่องมือที่จะใช้ประเมินผลโครงการตลอดจนเลือกวิธีการพัฒนา เมื่อโครงการได้รับการพิจารณาอนุมัติแล้วก็จะทำการทดลองโครงการโดยการทดสอบกับกลุ่มทดสอบ นำผลที่ได้มาปรับปรุงโครงการเมื่อปรับปรุงแล้วก็จะนำโครงการไปปฏิบัติ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาโครงการอย่างเป็นระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดูว่าโครงการมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการประเมินว่าการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเท่าใด และประเมินผลสำเร็จของโครงการ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามโครงการกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

เฮอร์เบิร์ต จี ฮีนิแมนและคณะ (Herbert G. Heneman et al, 1980) ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์กรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง กับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ ปัญหานี้มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถแก้ไขโดยการให้การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา

2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปแล้วความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะมีมากกว่าที่จะจัดการได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้สนองตอบต่อความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์จะเริ่มจากการลำดับความจำเป็นของความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดสรรทรัพยากรให้แก่ละโครงการตามลำดับจนถึงการบูรณาการโครงการต่าง ๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณาเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาให้เรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในโครงการ กำหนดวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จนถึงการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถกระทำได้ใน 2 ระดับ คือ  
ระดับแรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่

ระดับที่สอง คือ เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดว่า สนองต่อความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือไม่

### 2.1.7 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้วการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผล วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ตัวอย่างเช่น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเองกับผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาสเป็นผู้นำอภิปราย และผู้บรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการ หรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาเป็นบางวิชาในสถาบันศึกษา คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน การสร้างบรรยากาศอันเหมาะสม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา / ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแบบ เช่น



1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ปรับปรุงทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา
2. กิจกรรมด้านการบริหาร / การจัดการ เช่น การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งเป็นผู้ช่วย ให้เป็นตัวแทน / รักษาการแทน การให้เข้าร่วมในคณะทำงาน ทำหน้าที่เป็นกรรมการ การดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายพิเศษให้ทำ การจัดกลุ่มคุณภาพ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การหรือการจัดแบ่งส่วนงานใหม่
3. กิจกรรมด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเฉพาะรายบุคคล การศึกษาระบบเปิด
4. กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ เช่น การจัดการศึกษาแบบสำเร็จรูป จัดคู่มือการปฏิบัติงานให้ ออกวารสารทางวิชาการ ให้ศึกษาแล้วสรุปทำรายงานเสนอ มีการมอบหมายให้ วิจารณ์หนังสือ เป็นต้น (ศรีอรุณ เรศานนท์, 2532.)

#### 2.1.8 กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทุกองค์การไม่ว่าเป็นภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน จุดเริ่มต้นที่สำคัญขององค์การนั้นคือการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์การ เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นก็มาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จำเป็นก็คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษา โดยที่วิธีการแต่ละวิธีนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การจะต้องทำความเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การได้ จึงได้กล่าวถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ ก่อนเป็นลำดับแรก เพราะถือว่าเป็นกระบวนการเริ่มแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

##### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ

ความหมายของการปฐมนิเทศ

นักวิชาการได้ให้ความหมายและวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง “กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน”

วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ นั้นอาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. เพื่อช่วยลดปัญหาที่เกี่ยวกับต้นทุนอันเนื่องจากพนักงานที่เข้าใหม่
2. ช่วยลดปัญหาความกังวล และขจัดการแฉวของพนักงานเก่า ๆ
3. ช่วยลดอัตราพนักงานลาออก
4. ช่วยประหยัดเวลาให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
5. ช่วยให้นักงานใหม่ได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความคาดหวังต่าง ๆ ต่องาน

ตลอดจนมีทัศนคติในทางบวกหรือทางที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือหัวหน้างาน และเพื่อให้มีความเข้าใจในงานที่ทำด้วย

ประเวศ มหารัตน์สกุล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฐมนิเทศ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างใหม่รู้จักองค์กร รู้จักงานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งให้รับรู้ข้อมูลที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ ต้องการที่จะลดช่องว่างการรับรู้ข้อมูลขององค์กรระหว่างพนักงาน ลูกจ้างใหม่และเก่า โดยทั่วไปฝ่าย HR ต้องจัดการให้พนักงานใหม่เข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่ของฝ่าย HR และฝ่ายต้นสังกัดของพนักงาน ลูกจ้างว่า ได้มีการแบ่งขอบเขตหน้าที่การฝึกรวมอย่างไร โดยทั่วไปฝ่าย HR จะทำหน้าที่ในการจัดการฝึกรวมขององค์กร ในขณะที่ต้นสังกัดทำหน้าที่ในการฝึกสอน ประสานงานฝึกรวม เป็นต้น
2. ข้อมูลขององค์กร เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ ความสามารถในการทำกำไร ผลผลิตขั้น และ การให้บริการ ความพึงพอใจของพนักงาน สถานะของพนักงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน เป็นต้น
3. ข้อมูลของฝ่ายงานที่พนักงานสังกัด เช่น ความต้องการและมาตรฐานงาน ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ฯลฯ หากได้ผู้สมัครที่มีประสบการณ์งานตรง จะช่วยลดภาระที่ฝ่ายต้นสังกัดจะต้องฝึกสอน
4. ข้อมูลที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ฝัองค์กร ฝังแบบ สัญลักษณ์เครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงาน คู่มือการปฏิบัติงาน สิทธิสวัสดิการ วันลา วันหยุด ชั่วโมงการทำงาน แบบประเมินผลงาน คู่มืออธิบายการประเมินผลงาน แผนป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย เป็นต้น

## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ในทัศนะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (อ้างถึงใน เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2542 : 548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรม และผู้รับการอบรม หรือ ระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตลอดจนความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีอยู่ด้วยกันหลายประการ ดังนี้

1. เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติอันพึงประสงค์
2. เป็นวิถีทางที่นำการฝึกอบรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการอบรม เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น
4. ช่วยทำให้ผู้รับการอบรมไม่รู้สึกรู้สีก่อนหน้า แต่กลับมีความกระตือรือร้น และความกระฉับกระเฉง
5. ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์จริง และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังได้ยึดวัตถุประสงค์หลัก ๆ เอาไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และมากเพียงพอ
2. การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
3. การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ (Attitude) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในทางที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

บีช (Beach, 1980) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมตามความต้องการขององค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ฉะนั้น เมื่อวิเคราะห์ความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งผู้บริหารและพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น

2. การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ กัน ตามวัตถุประสงค์ และลักษณะของบุคคลในองค์กร

3. การฝึกอบรมจะจัดเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน และแนวโน้มของลักษณะงานในอนาคต

4. การฝึกอบรมจะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการพัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติเพิ่มขึ้น

พลันเกทท์ (Plunkett, 1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

ในด้านเจตคติ (Attitude) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ภายหลังการฝึกอบรม เจตคติจะสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากตัวอย่างที่ดี และประการที่สอง เกิดจากการฝึกอบรมพนักงานจะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเจตคติจากการสังเกตในสิ่งที่ทำ ถ้าพูดถึงความปลอดภัยในการทำงานแต่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติตัวขณะนั้นไม่แสดงถึงความระมัดระวังในความปลอดภัยแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะไม่เกิดเจตคติที่ดีได้ การสร้างเจตคติที่ดีที่สุด คือ จะต้องช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มองเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานและความปลอดภัยอย่างไรต่อพนักงาน

ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้เป็นส่วนของข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด และวิธีการที่ช่วยให้ประชาชนได้มองเห็นว่าจะต้องทำอะไร และทำไม ถ้าผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจงานทั้งหมด และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ก็จะมีโอกาสดีที่จะทำงานได้สำเร็จ จะต้องเข้าใจหลักการหรือทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานก่อนที่จะสามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานของตนสามารถเปลี่ยนแปลงหลักการหรือทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานก่อนที่จะสามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานของตนสามารถเปลี่ยนแปลงหลักการ หรือทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การรู้ว่าควรทำอะไรเป็นสิ่งจำเป็น แต่การที่สามารถประยุกต์ความรู้ได้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ด้านทักษะ (Skills) เมื่อเราประยุกต์ความรู้ไปใช้ เราจะต้องแสดงออกถึงทักษะในด้านต่าง ๆ อาจเป็นทักษะในด้านเทคนิค ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะในด้านความคิดรวบยอด ทักษะในด้านเทคนิคเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้กำลังกาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ารู้ว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร โดยใช้เครื่องมือช่วยสนับสนุนรวมไปถึงเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย ทักษะในด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมองที่ใช้ในการแก้ปัญหา การเรียนรู้และการติดต่อสื่อสาร ทางที่ดีที่สุดในการสอนทักษะ คือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การปฏิบัติซ้ำ ๆ คือ หัวใจสำคัญของการฝึกทักษะ ในการฝึกทักษะนั้น

ความสำเร็จเบื้องต้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ในระหว่างการฝึกทักษะที่มีผู้นิเทศอย่างใกล้ชิด เพื่อคอยแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ฝึกทักษะก่อนการฝึกอบรมอาจจะต้องสำรวจประสบการณ์เบื้องต้นก่อนปฏิบัติงาน เพื่อจะได้คัดเลือกวิธีการฝึกทักษะที่เหมาะสม ซึ่งอาจต้องเสียเวลาทบทวนการฝึกทักษะเพิ่มเติมก่อนบ้าง ถ้าหากพบว่ามีความบกพร่องที่ควรเพิ่มเติม

Goldstein (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

ครอนค็อกและคณะ (Cronk and Others, 1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ จากการให้ความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ครอนค็อกและคณะ ยังได้ขยายความหมายของการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบระหว่างคำว่าฝึกอบรมและการพัฒนา เขาย้ำว่า การฝึกอบรมส่วนมากจะต้องอ้างถึงการสอนทักษะเฉพาะงานหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจุบันในองค์กรส่วนการพัฒนานั้นมีความหมายกว้างกว่า และเน้นในเรื่องที่เชื่อมโยงไปสู่อนาคตเพื่อการเตรียมงานในอนาคตจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับความรู้ทั่วไป และความสามารถของพนักงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มทางด้านอุตสาหกรรม การแก้ไขปัญหาทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะในการสร้างทีมงาน และคณะทำงาน ซึ่งในการให้ความหมายการฝึกอบรมของครอนค็อกและคณะ เขาได้ขยายความหมายของการฝึกอบรมรวมถึงการพัฒนา คือ ให้ความหมายไปถึงการเตรียมการสำหรับงานในอนาคตด้วย

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

มีวิธีการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคคลในระดับบริหาร คือ การพัฒนาโดยให้มีประสบการณ์จากการทำงานมีอยู่ 3 วิธี คือ

1. การทดลองเรียนงาน ผู้ที่ได้รับการอบรมจะถูกสมมติให้ได้รับตำแหน่งบริหาร โดยมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นทุกอย่าง ซึ่งอาจทำให้หลายวิธี คือ หัวหน้าอาจเลือกมาคนหนึ่งให้เป็นผู้ทดลองงาน โดยสอนให้รู้วิธีและปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวัน หรือหัวหน้าอาจลาหยุดงานชั่วคราว แล้วเลือกผู้ใต้บังคับบัญชามาทำการแทนหรือโดยแต่งตั้งให้ลูกน้อง

คนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่ผู้ช่วย โดยมอบหมายงานหลายอย่างให้ช่วยทำ ซึ่งอาจมอบงานให้ทำเป็นอย่าง ๆ ไป

การทดลองปฏิบัติงานจะเป็นการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว เป็นการกระตุ้นและจูงใจได้มากกว่าการเรียน และยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

2. การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานโดยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยปกติระหว่าง 6 เดือน ถึง 2 ปี สลับกันไปจนทุกคนรู้งานทุกอย่าง วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใกล้กว้างขวางยิ่งขึ้นวิธีนี้ช่วยให้โอกาสได้ทำงานอื่น ช่วยให้คนได้ความคิดใหม่ ๆ จะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น

การหมุนเวียนงานจะช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจกันดี ไม่มีการถือพวกพ้องและให้ความสำคัญแก่งานของคนมากเกินไป

3. การสอนงาน ผู้บังคับบัญชาจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน เขาจะต้องชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่าง ๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยมีวัตถุประสงค์ไม่เพียงพอแต่สอน หรือแนะนำให้ทำงานเป็นเท่านั้น แต่จะต้องแนะนำวิธีการทำงานที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ในการสอนงานผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายออกความเห็น แก้ไขงานในดีขึ้นในเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ผู้สอนงานที่ดีจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมตื่นตัวอยู่เสมอ มีแนวคิดใหม่ ๆ มีทัศนะกว้าง และรู้งานลึกซึ้ง

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา

ภิญโญ สาธร (2526) ได้ให้คำจำกัดความเอาไว้ การส่งบุคคลไปศึกษาต่อ หมายถึง การส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ให้การศึกษาต่อเต็มเวลา องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษานในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวคือ

- ให้การศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรภายในประเทศหรือภายนอกประเทศโดยให้ได้รับเงินเดือน คือ งดเงินเดือน โดยทุนส่วนตัว หรือ ทุนจากองค์การมูลนิธิและเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรภายหลังสำเร็จการศึกษา

- ให้การศึกษาต่อตามความประสงค์ขององค์กรในประเทศหรือต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แล้วเปิดโอกาส

ให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การกำหนดสมัครทุน ทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษากำหนดเวลาระยะเวลาการให้ทุน และเงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุน

- ให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับสายงานที่ขาดแคลน องค์การจัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยองค์การจะกำหนดเงื่อนไขของทุน ระยะเวลาการศึกษา เมื่อมีผู้สมัครได้ผ่านการคัดเลือกแล้วและสำเร็จการศึกษากลับมาองค์การจะบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการที่เหมาะสม

2. ให้การศึกษาต่อบางเวลา องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง โดยให้การศึกษาในบางส่วนของเวลางาน ซึ่งอาจกำหนดเงื่อนไขของการขอลาศึกษาต่อไว้

3. ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนส่วนตัว ได้รับจากมูลนิธิ องค์การ หรือบุคคลรวมทั้งองค์การอาจจัดสรรงบประมาณด้านการเดินทางไปประชุม ไปดูงาน ไปสัมมนา หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ให้แก่บุคลากร

### 2.1.9 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

กฤษณ ชนาพงศธร (2530) ได้กล่าวไว้ดังนี้ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่ง ๆ ขององค์การใดก็ตามมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการ อันอาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคคล การดำเนินการพัฒนาบุคคลส่วนหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ที่ดำเนิน โครงการพัฒนาบุคลากร นับตั้งแต่ผู้จัดการโครงการ จนกระทั่งถึงเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกคน แต่เนื่องจากลักษณะของพนักงานการพัฒนาบุคลากรในองค์การ โดยทั่วไปงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บุคคลโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

2. ปัญหาด้านวิทยากร ปัญหาที่มักจะพบเห็นอยู่เสมอ ๆ เกี่ยวกับวิทยากรก็คือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่ดีมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่แล้ววิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันนี้มักขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี แต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของคนมากกว่า ด้วยเหตุนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดแปลกใหม่มีน้อยมาก นอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จได้

อย่างเต็มที่นั้นวิทยากรยังจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการและเทคนิคของการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาน้อยใน 4 ลักษณะคือ

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์แท้จริงของการพัฒนาว่าเมื่อเข้ารับการพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือถึงเห็นว่าเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนที่มีการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งเป็นการเสียเวลาเสียเงินเปล่าประโยชน์ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่การกระทำอยู่แล้วไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาแต่อย่างใด

3.3 บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้ว และจะไม่ยอมรับจนถึงขนาดต่อต้าน

3.4 บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับและนำมาใช้ปฏิบัติได้

4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้าหากมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อยู่อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่เนื่องจากการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรต่างๆ ไม่สามารถซื้อหามาได้อย่างครบถ้วน

5. ปัญหาด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร นักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้ทุกปัญหาและฉับพลัน เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันใจตามที่ต้องการจึงต่อต้านการพัฒนาบุคลากร และประการสุดท้ายนักบริหารบางคนถึงเห็นว่าตนมีความรู้สามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากร และวิทยากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย



## 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

### 2.2.1 ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

การจัดรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ มีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ แนะนำแก่กรมการจังหวัด (ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัด และให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน) โดยยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ต่อมาในปี พ.ศ.2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัด เช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามา มีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น อันมีผลให้เกิด “ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ” ขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งจนกระทั่งปัจจุบัน

#### วิวัฒนาการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

##### ระหว่าง พ.ศ. 2476 – 2498

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและรากฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจกล่าวโดยสรุปถึงฐานะ อำนาจหน้าที่ บทบาทของสภาจังหวัดได้ ดังนี้

ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายจึงเป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่จังหวัด ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบ

บริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยอำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการจังหวัดซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน สภาจังหวัดจึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของจังหวัด แก่คณะกรรมการจังหวัด แต่กรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป จนกระทั่งปี พ.ศ. 2495 ได้มีการตรวจพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารราชการในจังหวัดสภาจังหวัดจึงเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ตั้งแต่ พ.ศ. 2498 - 31 ตุลาคม พ.ศ.2539

การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 โดยมีเหตุผลว่าสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สภาจังหวัดเป็นเพียงที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น จึงได้ปรับปรุงให้จังหวัดมีอำนาจจัดหารายได้และดำเนินกิจการเองได้ทั้งให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นด้วย พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

**ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2540 - 4 พฤศจิกายน 2546**

นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2540 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2523 รวมทั้งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 93 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2515 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสมาชิกสภา โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยในการสั่งการหรือปฏิบัติการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งมอบหมาย

### องค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน

ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้กำหนด มาเป็นการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัด รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสม สามารถบริหารตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้ครบวาระเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 และได้เลือกตั้งแล้วเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2547 เป็นสมัยแรก

#### 2.2.2 การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีเขตรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่จังหวัดนนทบุรีทั้งหมด โดยสรุปข้อมูลสำคัญของจังหวัดนนทบุรี มีดังนี้

##### สภาพทั่วไปของจังหวัดนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรีตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทยเป็นหนึ่งในจังหวัดปริมณฑลคือนนทบุรี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร และปทุมธานี มีพื้นที่ประมาณ 622.303 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 388,939 ไร่ ตั้งอยู่บนเส้นรุ้งที่ 13 องศา 47 ลิปดา ถึงเส้นรุ้งที่ 14 องศา 04 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศา 34 ลิปดาถึงเส้นแวงที่ 100 องศา 15 ลิปดาตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานคร 20 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศใต้	ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับกรุงเทพมหานครและจังหวัดปทุมธานี

### การปกครองและประชากร

ในปี พ.ศ. 2550 จังหวัดนนทบุรีแบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 6 อำเภอ 52 ตำบล 328 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 35 แห่ง

จังหวัดนนทบุรีมีประชากรรวมทั้งสิ้น 1,012,884 คน เป็นชาย 479,983 คน เป็นหญิง 532,901 คน จำนวนประชากรชายคิดเป็นร้อยละ 47.4 และประชากรหญิงคิดเป็นร้อยละ 52.6 ของประชากรทั้งหมด ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลคิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนที่เหลือร้อยละ 39.7 อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 1,627.63 คนต่อตารางกิโลเมตร

### วิสัยทัศน์ (Vision) จังหวัดนนทบุรี

“นนทบุรีที่อยู่อาศัยชั้นดีของคนทุกระดับ พร้อมสรรพธุรกิจภาคบริการที่ได้มาตรฐาน”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนนทบุรี มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบคมนาคมให้สะดวกและป้องกันปัญหาอุทกภัย
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การส่งเสริมและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
4. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจภาคบริการให้มีคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนนทบุรี ดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์ (Vision) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

“เมืองน่าอยู่ การศึกษาก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมดี ประเพณีดั้งเดิม เศรษฐกิจพัฒนา ประชากรร่วมใจ มุ่งเน้นบริการ สร้างงานโปร่งใส”

### พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาท้องถิ่น

1. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการศาสนา การกีฬา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ด้วยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

4. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณภาพที่ดีต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

5. เสริมสร้างและพัฒนามาตรการลดปริมาณขยะของชุมชน

6. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการเก็บ ขนส่ง และกำจัดขยะ/สิ่งปฏิกูลให้มีมาตรฐานถูกสุขลักษณะตามหลักสุขาภิบาล

7. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพและฟื้นฟูเรียนนันทบุรี

8. สร้างระบบบริการจัดการที่ดี โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริการ

9. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเสริมสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน  
**กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี**  
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดนนทบุรี โดยสรุปดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่ดีมีสุข งบประมาณรายจ่าย วงเงิน 499,222,994 บาท ประกอบด้วยแนวทาง การพัฒนา ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน
- ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา สโมสรและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริม สนับสนุนการสังคมสงเคราะห์
- ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริม สนับสนุนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายขององค์กรภาคประชาชน ในรูปแบบต่าง ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุนการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ

บ้านเมือง ป้องกัน แก้ไข เฝ้าระวังปัญหาหยาเสพติด

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งบประมาณรายจ่าย วงเงิน 39,570,000 บาท ประกอบด้วยแนวทาง การพัฒนา ดังนี้

- บริหารจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษต่าง ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมการฆ่าสัตว์

- ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณรายจ่าย วงเงิน 38,059,200 บาท ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- พัฒนาระบบไฟฟ้า และประปา
- พัฒนางานผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- พัฒนาระบบจราจร ขนส่งมวลชน การวิศวกรรมจราจร และบุคลากร
- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย งบประมาณรายจ่าย วงเงิน 13,360,000 บาท ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการบริการ
- ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ส่งเสริม สนับสนุนการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการ

อนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

- ส่งเสริม ปรับปรุงงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิต และทรัพย์สิน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว งบประมาณรายจ่าย วงเงิน 225,629,146 บาท ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกและประกอบอาชีพ
- ส่งเสริม สนับสนุนการพาณิชย์ และการลงทุน
- ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว
- ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการประสานแผนพัฒนา

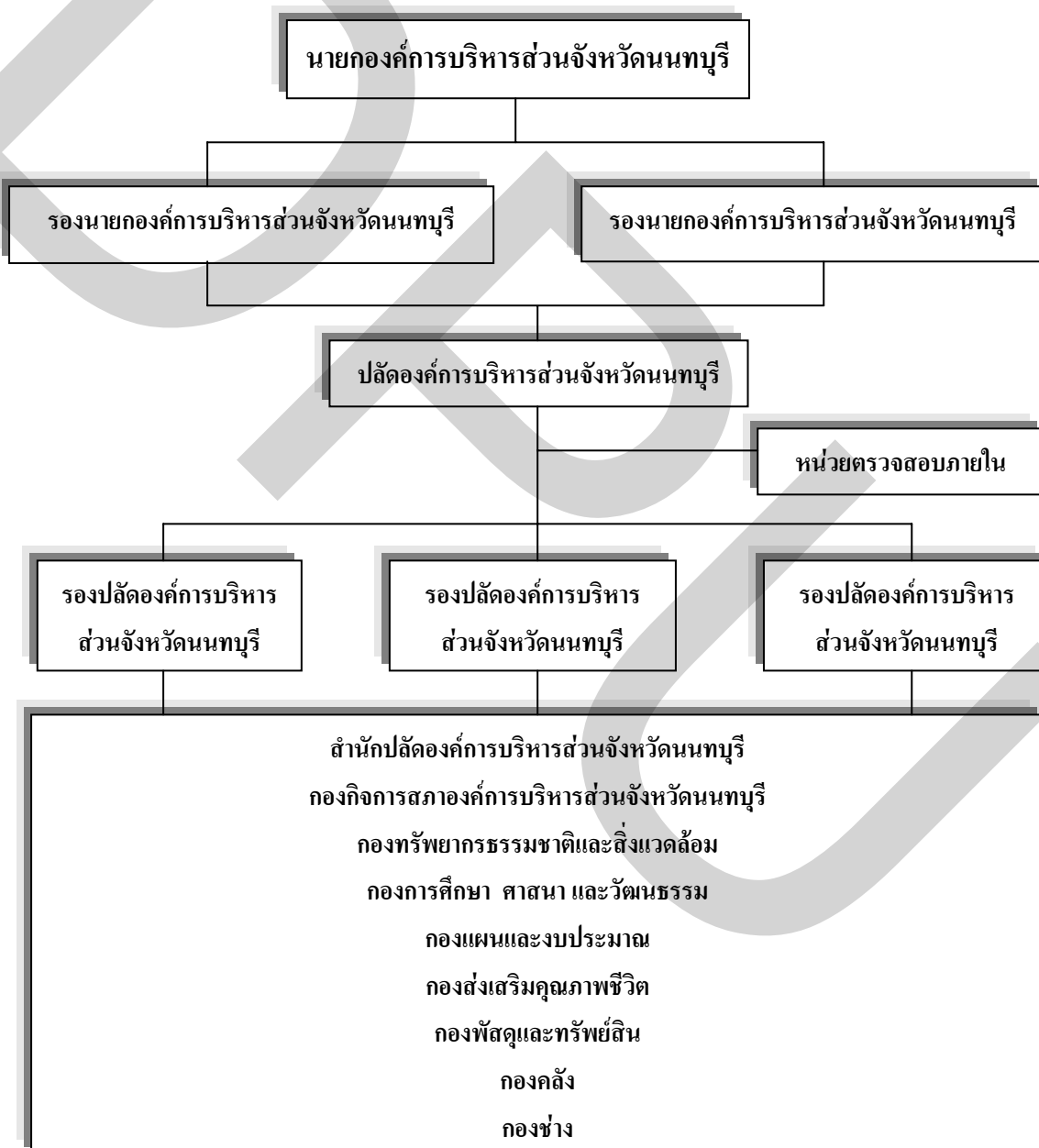
ท้องถิ่น

- ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น งบประมาณรายจ่าย วงเงิน 14,358,660 บาท ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษาศิลปะ โบราณสถาน วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุนด้านศาสนา
- ส่งเสริมให้มี และสนับสนุนพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ

### 2.2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ที่มา : ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

#### 2.2.4 ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
6. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. กองพัสดุและทรัพย์สิน
8. กองคลัง
9. กองช่าง
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการไว้ ดังต่อไปนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับการประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบ การทะเบียนประวัติและสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. กองแผนและงบประมาณ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำข้อมูลบัญชีงบประมาณ



รายจ่ายประจำปี การตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ การจัดระบบข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล และสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย ประสานการประเมินตามระบบประกัน คุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานการจั ดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและอาชีพ จัดหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ แก่เด็กและเยาวชน จัดกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม จัดงาน ประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น บริหารจัดการห้องสมุดประชาชน บริหารงานธุรการและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

5. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม เป็น งานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นทุกระดับตั้งแต่ เด็ก เยาวชน ประชาชน ตลอดจนคนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ เป็นงานด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการ งานประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ และส่งเสริมสวัสดิการ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการ การฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ การวางแผน มอบหมายงานสำรวจวิจัยสภาพปัญหา ด้านสวัสดิการสังคมชุมชน ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

6. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจ แแผนจัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ งานการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ งานการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ งานการจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติ งานด้านวิจัย พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ งานการประสานความร่วมมือในภาค ต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ งานการส่งเสริม เผยแพร่การประชาสัมพันธ์ ทราบถึงคุณค่าความสำคัญของ ทรัพยากรธรรมชาติ งานวางแผน จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนปฏิบัติการ งานรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และจัดทำรายงาน สถานการณ์สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนา ระบบรวมข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม พัฒนาคือร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ ธรรมนูญและการฝึกอบรม งานสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศและการร่วมมือด้านการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม งานบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานระบบบำบัดน้ำเสียรวม งานระบบกำจัดขยะมูลฝอยรวม งานจัดเก็บขยะมูลฝอยชุมชน ภายในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอความร่วมมือ งานจัดเก็บและกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ งานคูคลองปฏิกูล งานคูคลองที่ระบายน้ำ งานบริการรับเรื่องร้องเรียนปัญหาเหตุรำคาญต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อม งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. กองพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจแผนจัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ งานการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการพัสดุและทรัพย์สิน งานการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ งานการจัดทำรายงานความเคลื่อนไหวด้านพัสดุและทรัพย์สิน งานการประสานความร่วมมือในส่วนต่าง ๆ ในการบริหารและจัดสรรพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการทางพัสดุและทรัพย์สิน งานการส่งเสริม บำรุงรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานวางแผน จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนปฏิบัติการ งานรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และจัดทำรายงาน และพัฒนาระบบรวมข้อมูลด้านการจัดการพัสดุและทรัพย์สินด้านต่าง ๆ งานส่งเสริมการจัดสรรประโยชน์ด้านพัสดุและทรัพย์สินตามความต้องการของหน่วยงาน ภายในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับเรื่องร้องเรียนปัญหาเหตุรำคาญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัสดุและทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

9. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

10. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### 2.2.5 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จะมีการจัดปฐมนิเทศให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน โดยการแนะนำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับ นโยบาย กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างความยอมรับ ความประทับใจ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและใหม่ ดังนั้น การปฐมนิเทศ จึงถือว่าเป็นกระบวนการเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จะมีการฝึกอบรมข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้โดยการฝึกอบรมเทคนิคใหม่ ๆ ในด้านต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ และทัศนคติ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จะมีการพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทดลองเรียนงาน วิธีการหมุนเวียนงาน และวิธีสอนงาน ซึ่งการสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสอนแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ออกสาในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น แก้ไขงานให้ดีขึ้น โดยผู้สอนงานจะช่วยให้ผู้รับการสอนมีทัศนคติที่กว้างขึ้น และรู้งานลึกซึ้ง

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีการจัดเอาไว้เป็นระบบสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากร โดยทุนส่วนตัว หรือทุนจากองค์กร และมีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานกับองค์กรภายหลังสำเร็จการศึกษา

- ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์กรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในด้านต่างๆดังกล่าว ให้แก่ข้าราชการ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน / โครงการของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างสอดคล้อง เหมาะสม บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นองค์กรที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน ให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัทพ์ชัย ลิขมรังษี (2530) ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับต่าง ๆ ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบังคับบัญชา / วิชาชีพ พนักงานระดับจัดการ และพนักงานกลุ่มต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั่วถึงทุกระดับ ทำให้มีการหมุนเวียนงานเป็นจำนวนมาก ทักษะคิด และความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด โดยรวมมีความแตกต่างกันว่าควรเพิ่มการลงทุนในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มากกว่าปัจจุบัน ส่วนทักษะคิด และความคิดเห็นที่เหมือนกันนั้นคิดว่าการพัฒนาคนของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด จะส่งผลให้บริษัทสามารถเจริญเติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้น สำหรับพนักงานที่ผ่านมาการพัฒนาและการฝึกอบรมมาแล้วนั้นได้มีการติดตามและประเมินผลกันอย่างจริงจัง ยังการแต่การติดตามและประเมินผลกับพนักงานเพียงบางกลุ่มเท่านั้น ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มีอยู่ไม่กี่ประเด็น เช่น การขาดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อด้วยตนเองในประเทศ ความรู้ ความชำนาญ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมยังมีไม่เพียงพอ ขาดการวางแผนในระยะยาว

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้สอน และกลุ่มพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าน่าจะเป็นอำนวยการต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจน สำหรับการศึกษาที่สนทนาคิดและความคิดเห็นของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประเด็นหลัก คือ ความคิดเห็นด้านทั่วไป

ด้านการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมและด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย มีปัญหาและอุปสรรคในระดับที่ไม่รุนแรง ที่สำคัญก็คือ การขาดการติดตามและ ประเมินผลอย่างจริงจัง เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้ให้ความสำคัญ

ชุตินันท์ เสือสุวรรณ (2542) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบิน ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบิน ไทย จำกัด (มหาชน) คือปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตามที่ต้องการ ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ ให้การสนับสนุนในด้าน การศึกษาในระดับน้อย ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการพัฒนา สิ่งแวดล้อม บริษัทฯให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีความสัมพันธ์กันบางด้าน กับระดับความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทฯ ควรจัดให้พนักงานได้ ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่ตามความเหมาะสมให้มากที่สุด และควรจะต้องเน้นในเรื่อง การประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจได้ทราบและเข้ารับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่สนใจ

สงวน เลิศโชคชัย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานสาย สารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยครั้ง นี้พบว่า พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ และบรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่ามิติ ต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน การรวมอำนาจ ความยืดหยุ่น ความเป็นอิสระ การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการ สนับสนุนความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีความสัมพันธ์กับ ความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางลบ

อมรรัตน์ ทับทิมทอง (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

มีสถานภาพโสดและสมรส ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงาน ปฏิบัติการจราจรทางอากาศ และกลุ่มงานด้านวิศวกรรม วิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดกับความจำเป็นของบริษัทมากที่สุดคือ วิธีการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องที่ทำให้ความสำคัญมากที่สุดคือ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเจริญก้าวหน้าของบริษัท คือ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สำหรับการประเมินผลปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง กระทำไปเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงดูแลการเปลี่ยนแปลงภายหลังรับการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนการติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมมีมากกว่าไม่มีการติดตามเพียงเล็กน้อย โดยผู้ที่ตอบว่าไม่มีการติดตามและประเมินผลเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญ/ขาดความชำนาญ ทั้งนี้เห็นว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล (กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ควรเป็นหน่วยงานที่ทำการติดตามและประเมินผล ส่วนปัญหาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ

วิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้น ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจังเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อาจเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องขึ้นได้

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการวิจัยคือ กรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

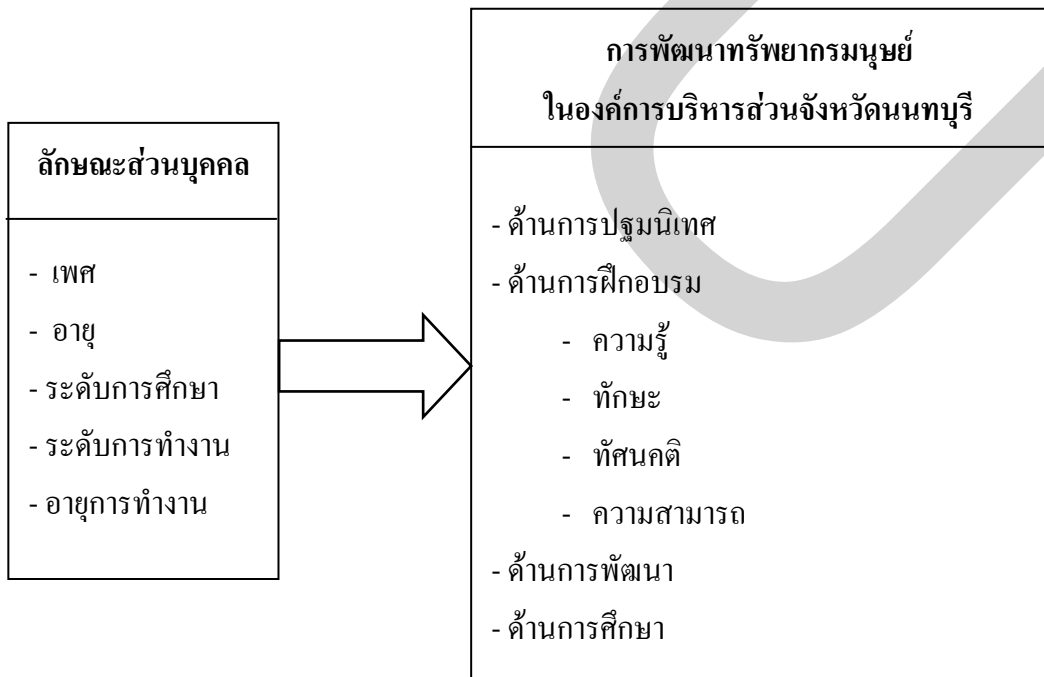
#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับ 1 - 8 จำนวน 152 คน โดยแบ่งระดับการทำงานของข้าราชการออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ข้าราชการระดับผู้บริหาร จำนวน 41 คน
2. ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 111 คน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 10 ข้อ

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (five - point rating scale) จำนวน 35 ข้อ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert 's five point rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ดังนี้

- น้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- น้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- น้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- น้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- น้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด



### การแปรผลคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้ (วัฒนา ศิริพานิช, 2533 :19)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 4 ด้าน ตามช่วงของค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายความว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายความว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายความว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

### 3.4 วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนามาเป็นแบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสม ครอบคลุมเรื่องที่ทำการวิจัย

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการให้ประชากรในการวิจัยตอบและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเรียบร้อยแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยจำแนกการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตามลักษณะส่วนบุคคลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ใช้สถิติ t-test แบบ Independent และ F-test เมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ในบทนี้ต้องการที่จะอธิบายผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยนำเสนอข้อค้นพบตามผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยเปรียบเทียบตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
2. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
3. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
4. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
5. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบแบบ t-test แบบ Independent และ F-test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Sheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาความถี่และค่าร้อยละ โดยนำเสนอในตารางที่ 4.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	64	42.1
	หญิง	88	57.9
	รวม	152	100.0
อายุ	อายุต่ำกว่า 31 ปี	12	7.9
	อายุ 31 - 40 ปี	66	43.4
	อายุ 41 - 50 ปี	57	37.5
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	17	11.2
	รวม	152	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	17.1
	ปริญญาตรี	100	65.8
	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	26	17.1
	รวม	152	100.0
ระดับการทำงาน	ข้าราชการระดับผู้บริหาร	41	27.0
	ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน	111	73.0
	รวม	152	100.0
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	34	22.4
	อายุงาน 5 - 10 ปี	20	13.2
	อายุงาน 11 - 20 ปี	59	38.8
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	25.6
	รวม	152	100.0

จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับ 1 - 8 จำนวน 152 คน สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

จำแนกตามด้านเพศ พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.9 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.1

จำแนกตามด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.4 รองลงมาได้แก่ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.5 อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.2 และน้อยสุด อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.9

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.8 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.1

จำแนกตามระดับการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวน 111 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.0 และข้าราชการระดับผู้บริหาร จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.0

จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11 – 20 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.8 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.6 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.4 และ อายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.2

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบ

### แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาความถี่และค่าร้อยละ โดยนำเสนอในตารางที่ 4.2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมการพัฒนา	การฝึกอบรม/สัมมนา	71	46.7
ทรัพยากรมนุษย์	การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือการศึกษาดูงาน	28	18.4
	การพัฒนา ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทดลองงาน และการสอนงาน	48	31.6
	อื่นๆ	5	3.3
	รวม	152	100.0
โครงการฝึกอบรม	โครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน	111	73.0
	โครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐาน	7	4.6
	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	5	3.4
	โครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร	11	7.2
	โครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ	18	11.8
รวม	152	100.0	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		จำนวน	ร้อยละ
เกณฑ์การจัด	พื้นฐานความรู้ของข้าราชการ	15	9.9
กิจกรรมการพัฒนา	ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ	55	36.2
ทรัพยากรมนุษย์	ความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงาน	66	43.4
	ความต้องการของข้าราชการ	16	10.5
	รวม	152	100.0
กิจกรรมการพัฒนา	การฝึกอบรม/สัมมนา	78	51.3
ทรัพยากรมนุษย์	การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา หรือการศึกษาดูงาน	30	19.7
ที่นำมาประยุกต์ใช้	การพัฒนา ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทดลองงาน	41	27.0
ในการปฏิบัติงาน	และการสอนงาน		
	อื่นๆ	3	2.0
	รวม	152	100.0
ผู้จัดกิจกรรมการ	องค์กรดำเนินการจัดเอง	23	15.1
พัฒนาทรัพยากร	จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น	44	28.9
มนุษย์	ส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น	29	19.2
	จ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญดำเนินการแทน	56	36.8
	รวม	152	100.0
สิ่งที่ควรนำมา	วิทยากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	28	18.4
พิจารณาในการ	จำนวนผู้รับการฝึกอบรม	1	0.7
จัดการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	54	35.5
	วัน เวลา และสถานที่ในการจัดการฝึกอบรม	11	7.2
	หลักสูตรและเนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม	55	36.2
	อื่นๆ	3	2.0
	รวม	152	100.0
เหตุผลในการหมุน	เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	20	13.2
เวียนสับเปลี่ยน	ต้องการให้เรียนรู้งานใหม่	32	21.0
หน้าที่การปฏิบัติงาน	เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้	93	61.2
	เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ	7	4.6
	รวม	152	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		จำนวน	ร้อยละ
ความเห็นต่อการ	ตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กร	52	34.3
หมุนเวียนสับเปลี่ยน	ถามความต้องการของข้าราชการ	18	11.8
หน้าที่การปฏิบัติงาน	ให้หัวหน้างานระดับกองเป็นผู้พิจารณา	11	7.2
	พิจารณาตามความเหมาะสมของข้าราชการ	71	46.7
รวม		152	100.0
หลักการพิจารณา	สาขาที่องค์กรให้ทุนการศึกษา	3	2.0
ทางเลือกสาขาที่จะศึกษา	สาขาตามความชอบ	7	4.6
	สาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	68	44.7
	สาขาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	74	48.7
รวม		152	100.0
วิธีการในการ	จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	36	23.7
เผยแพร่	จัดมุมทางวิชาการในแต่ละกอง	28	18.4
ประชาสัมพันธ์	จัดทำข้อมูลลงเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กร	38	25.0
ข่าวสาร	จัดบอร์ดปิดประกาศข้อมูลข่าวสาร	16	10.5
	จัดบริการข่าวสารประจำที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์กร	34	22.4
รวม		152	100.0

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปผลการศึกษาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการการฝึกอบรม/สัมมนา มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.7 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทดลองงาน จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.6 การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือการศึกษาคุณงาน จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.4 และอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.3

ด้านความต้องการเข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.0 รองลงมาได้แก่ ต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.8 ต้องการเข้าร่วมโครงการ



พัฒนาทักษะเชิงบริหารจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.2 ต้องการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 น้อยที่สุด คือต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.4

ด้านเกณฑ์การจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการเกณฑ์การจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงาน มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.4 รองลงมาได้แก่ ต้องการเกณฑ์การจัดกิจกรรมการพัฒนาตามประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.2 ต้องการเกณฑ์การจัดกิจกรรมการพัฒนาตามความต้องการของข้าราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.5 และน้อยที่สุดคือ ต้องการเกณฑ์การจัดกิจกรรมการพัฒนาตามพื้นฐานความรู้ของข้าราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.9

ด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค้ำค่าที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ค้ำค่า คือ การฝึกอบรม / สัมมนา มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.3 รองลงมาได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทดลองงาน และการสอนงาน จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.0 และการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือการศึกษาดูงาน จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.7 น้อยที่สุดคือ อื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.0

ด้านผู้จัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการผู้จัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญดำเนินการแทนมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.8 รองลงมาได้แก่ จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.9 รองลงมาได้แก่ การส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.2 และน้อยที่สุด องค์กรดำเนินการจัดเอง จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.1

ด้านสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการ สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมคือหลักสูตรและเนื้อหาวิชาของการฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.2 รองลงมาได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.5 รองลงมาได้แก่ วิทยากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.4 รองลงมาได้แก่ วัน เวลา และสถานที่ในการจัดการฝึกอบรม จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.2 รองลงมาได้แก่ อื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.0 และน้อยที่สุดคือจำนวนผู้รับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.7

ด้านเหตุผลในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการเหตุผลในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานว่าเพื่อให้

สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.2 รองลงมาได้แก่ ต้องการให้เรียนรู้งานใหม่ จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.0 รองลงมาได้แก่ เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.2 และน้อยที่สุดเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.6

ด้านความเห็นต่อการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการความเห็นต่อการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.7 รองลงมาได้แก่ ตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กร จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.3 รองลงมาได้แก่ ตามความต้องการของข้าราชการ จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.8 และน้อยที่สุดได้แก่การให้หัวหน้างานระดับกองเป็นผู้พิจารณา จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.2

ด้านหลักการพิจารณาทางเลือกสาขาที่จะศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการ หลักการพิจารณาทางเลือกสาขาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.7 รองลงมาได้แก่ สาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.7 รองลงมาได้แก่ สาขาตามความชอบ จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.6 และน้อยที่สุดได้แก่ สาขาที่องค์กรให้ทุนการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.0

ด้านวิธีการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการ วิธีจัดทำข้อมูลลงเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กร มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.0 รองลงมาได้แก่ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.7 รองลงมาได้แก่ การจัดบริการข่าวสารประจำที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์กร จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.4 รองลงมาได้แก่ การจัดมุมทางวิชาการในแต่ละกอง จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดได้แก่ การจัดบอร์ดปิดประกาศข้อมูลข่าวสาร จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.5

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ด้านการปฐมนิเทศ	3.27	0.94	ปานกลาง
ด้านการฝึกอบรม	3.40	0.64	ปานกลาง
ด้านการพัฒนา	3.20	0.71	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.45	0.87	ปานกลาง
รวม	3.33	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.40$ ) ด้านการปฐมนิเทศ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และด้านการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.20$ )

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ด้านการปฐมนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
จัดให้มีการปฐมนิเทศ ทุกครั้งให้แก่ ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ	47 (30.9)	28 (18.4)	30 (19.7)	18 (11.8)	29 (19.1)	152 (100.0)	2.70	1.49	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการปฐมนิเทศ	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
จัดให้มีการปฐมนิเทศทำให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น	30 (19.7)	29 (19.1)	35 (23.0)	28 (18.4)	30 (19.7)	152 (100.0)	2.99	1.40	ปานกลาง
การจัดการปฐมนิเทศช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิถีทางการปฏิบัติตนในองค์กร	7 (4.6)	14 (9.2)	32 (21.1)	50 (32.9)	49 (32.2)	152 (100.0)	3.79	1.13	มาก
การจัดการปฐมนิเทศในองค์กร ทำให้ข้าราชการใหม่มีความประทับใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น	9 (5.9)	15 (9.9)	42 (27.6)	55 (36.2)	31 (20.4)	152 (100.0)	3.55	1.10	ปานกลาง
การปฐมนิเทศในองค์กร ทำให้สามารถลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ได้เป็นอย่างดี	9 (5.9)	22 (14.5)	51 (33.6)	44 (28.9)	26 (17.1)	152 (100.0)	3.37	1.11	ปานกลาง
การปฐมนิเทศในองค์กร ทำให้สามารถสร้างการยอมรับระหว่างข้าราชการเก่าและใหม่ได้เป็นอย่างดี	11 (7.2)	20 (13.2)	60 (39.5)	47 (30.9)	14 (9.2)	152 (100.0)	3.22	1.03	ปานกลาง
	ภาพรวม						3.27	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ การจัดการปฐมนิเทศ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิถีทางการปฏิบัติตนในองค์การ ( $\bar{X} = 3.79$ ) และระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการปฐมนิเทศในองค์การ ทำให้ข้าราชการใหม่มีความประทับใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.55$ ) การปฐมนิเทศในองค์การ ทำให้สามารถลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.37$ ) การปฐมนิเทศในองค์การ ทำให้สามารถสร้างการยอมรับระหว่างข้าราชการเก่าและใหม่ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.22$ ) องค์การจัดให้มีการปฐมนิเทศ ทำให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 2.99$ ) และ องค์การจัดให้มีการปฐมนิเทศทุกครั้งให้แก่ ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน และองค์การ ( $\bar{X} = 2.70$ )

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
องค์การสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น	5	7	28	62	50	152	3.95	1.00	มาก
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม	(3.3)	(4.6)	(18.4)	(40.8)	(32.9)	(100.0)			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ต้องการอย่างเต็มที่	7 (4.6)	14 (9.2)	45 (29.6)	61 (40.1)	25 (16.4)	152 (100.0)	3.55	1.02	ปานกลาง
ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	5 (3.3)	4 (2.6)	44 (28.9)	80 (52.6)	19 (12.5)	152 (100.0)	3.68	0.85	มาก
ได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	6 (3.9)	7 (4.6)	37 (24.3)	82 (53.9)	20 (13.2)	152 (100.0)	3.68	0.90	มาก
การฝึกอบรมที่องค์กรเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น	9 (5.9)	12 (7.9)	58 (38.2)	59 (38.8)	14 (9.2)	152 (100.0)	3.38	0.97	ปานกลาง
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือยุทธศาสตร์ต่างๆ องค์กรจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น	10 (6.6)	20 (13.2)	75 (49.3)	36 (23.7)	11 (7.2)	152 (100.0)	3.12	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
องค์กรมีการฝึกอบรมทางด้านการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ทำให้มีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	13 (8.6)	28 (18.4)	75 (49.3)	24 (15.8)	12 (7.9)	152 (100.0)	2.96	1.00	ปานกลาง
องค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	10 (6.6)	11 (7.2)	50 (32.9)	65 (42.8)	16 (10.5)	152 (100.0)	3.43	1.00	ปานกลาง
องค์กรมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงานเพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน	37 (24.3)	39 (25.7)	49 (32.2)	17 (11.2)	10 (6.6)	152 (100.0)	2.50	1.17	ปานกลาง
การฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่สอดคล้องเหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญขององค์กร	6 (3.9)	17 (11.2)	65 (42.8)	46 (30.3)	18 (11.8)	152 (100.0)	3.35	0.96	ปานกลาง
การฝึกอบรมที่สถาบันการฝึกอบรมจัดขึ้นช่วยให้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	2 (1.3)	10 (6.6)	51 (33.6)	70 (46.1)	19 (12.5)	152 (100.0)	3.62	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีส่วนช่วยข้าราชการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	10 (6.6)	21 (13.8)	71 (46.7)	42 (27.6)	8 (5.3)	152 (100.0)	3.11	0.94	ปานกลาง
องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จาก การฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	9 (5.9)	16 (10.5)	51 (33.6)	65 (42.8)	11 (7.2)	152 (100.0)	3.35	0.97	ปานกลาง
	<b>ภาพรวม</b>						<b>3.40</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.95$ ) ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.68$ ) ระดับปานกลาง จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ การฝึกอบรมที่สถาบันการฝึกอบรมจัดขึ้น ช่วยให้พัฒนาความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.65$ ) ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.55$ ) องค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.43$ ) การฝึกอบรมที่องค์กรของท่านเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.38$ ) การฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่สอดคล้อง



เหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญขององค์กร และองค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรมในด้านต่างๆอย่าง สม่าเสมอ ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงาน หรือยุทธศาสตร์ต่างๆ องค์กรจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.12$ ) องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีส่วนช่วยข้าราชการ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.11$ ) องค์กรมีการฝึกอบรมทางด้านการ ใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ทำให้มีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 2.96$ ) และองค์กรมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน เพื่อ ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 2.50$ )

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
มักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	14	22	74	33	9	152	3.01	0.99	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ทำให้ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้กว้างขวางมากขึ้น	(9.2)	(14.5)	(48.7)	(21.7)	(5.9)	(100.0)			
องค์กรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เรียนรู้งานกว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ	6	16	52	57	21	152	3.47	0.99	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	(3.9)	(10.5)	(34.2)	(37.5)	(13.8)	(100.0)			
องค์กรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เรียนรู้งานกว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ	27	38	59	25	3	152	2.60	1.02	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	(17.8)	(25.0)	(38.8)	(16.4)	(2.0)	(100.0)			
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	9	18	44	69	12	152	3.38	1.00	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	(5.9)	(11.8)	(28.9)	(45.4)	(7.9)	(100.0)			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	11	21	50	54	16	152	3.28	1.06	ปานกลาง
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่โดยให้ข้าราชการศึกษาจากบันทึกเอกสารเก่าๆที่เคยทำอยู่แล้ว	(7.2)	(13.8)	(32.9)	(35.5)	(10.5)	(100.0)			
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงานมากยิ่งขึ้นได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงานและการสอนงาน	6	19	64	50	13	152	3.30	0.93	ปานกลาง
ข้าราชการศึกษาจากบันทึกเอกสารเก่าๆที่เคยทำอยู่แล้ว	(3.9)	(12.5)	(42.1)	(32.9)	(8.6)	(100.0)			
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงานมากยิ่งขึ้นได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงานและการสอนงาน	6	20	52	56	18	152	3.39	0.99	ปานกลาง
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงานมากยิ่งขึ้นได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงานและการสอนงาน	(3.9)	(13.2)	(34.2)	(36.8)	(11.8)	(100.0)			
<b>ภาพรวม</b>							<b>3.20</b>	<b>0.71</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ทำให้ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้กว้างขวางมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) การพัฒนาโดยการสอนงาน ช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.38$ ) การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่โดยให้ข้าราชการศึกษาจากบันทึกเอกสารเก่าๆที่เคยทำไว้แล้ว ( $\bar{X} = 3.30$ ) ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.28$ ) มักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.01$ ) และองค์การมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เรียนรู้งานกว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ ( $\bar{X} = 2.60$ )

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการต่อ  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
องค์การมีทุนการศึกษา สนับสนุนให้แก่ข้าราชการ ที่ต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติม	5 (3.3)	9 (5.9)	36 (23.7)	55 (36.2)	47 (30.9)	152 (100.0)	3.86	1.03	มาก
ข้าราชการที่ได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อมัก เป็นบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาองค์การต่อไป ในอนาคต	13 (8.6)	13 (8.6)	45 (29.6)	62 (40.8)	19 (12.5)	152 (100.0)	3.40	1.09	ปานกลาง
ข้าราชการที่ได้รับการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเมื่อ กลับมาแล้ว สามารถช่วย พัฒนาประสิทธิภาพใน การทำงานในองค์การได้ดี ยิ่งขึ้น	15 (9.9)	13 (8.6)	51 (33.6)	51 (33.6)	22 (14.5)	152 (100.0)	3.34	1.13	ปานกลาง
องค์การสนับสนุนให้ ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับ การศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อ พัฒนาความก้าวหน้า	10 (6.6)	5 (3.3)	35 (23.0)	62 (40.8)	40 (26.3)	152 (100.0)	3.77	1.08	มาก
องค์การมีทุนสำหรับการ ศึกษาดูงานให้แก่ข้าราชการ ที่ต้องการไปศึกษาดูงาน	13 (8.6)	15 (9.9)	44 (28.9)	50 (32.9)	30 (19.7)	152 (100.0)	3.45	1.17	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ข้าราชการไปศึกษาดูงาน	12 (7.9)	10 (6.6)	44 (28.9)	56 (36.8)	30 (19.7)	152 (100.0)	3.54	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ข้าราชการได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานมีความเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม	17 (11.2)	22 (14.5)	52 (34.2)	49 (32.2)	12 (7.9)	152 (100.0)	3.11	1.11	ปานกลาง
ข้าราชการในองค์กรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างทั่วถึงกัน	21 (13.8)	14 (9.2)	51 (33.6)	53 (34.9)	13 (8.6)	152 (100.0)	3.15	1.15	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>							<b>3.45</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีทุนการศึกษาสนับสนุนให้แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติม ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาค่าต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.77$ ) และระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) องค์กรมีทุนสำหรับการศึกษาดูงานให้แก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อมักเป็นบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ( $\bar{X} = 3.40$ ) ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเมื่อกลับมาแล้ว สามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้าราชการในองค์กรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างทั่วถึงกัน ( $\bar{X} = 3.15$ ) และข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงาน มีความเหมาะสม เป็นไปอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.11$ )

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	N	$\bar{x}$	SD.	t	Sig.
ด้านการปฐมนิเทศ	ชาย	64	3.28	0.97	0.184	0.854
	หญิง	88	3.26	0.93		
	รวม	152	3.27	0.95		
ด้านการฝึกอบรม	ชาย	64	3.46	0.69	0.978	0.330
	หญิง	88	3.36	0.61		
	รวม	152	3.40	0.64		
ด้านการพัฒนา	ชาย	64	3.23	0.78	0.294	0.769
	หญิง	88	3.19	0.66		
	รวม	152	3.21	0.71		
ด้านการศึกษา	ชาย	64	3.66	0.96	2.317	0.022*
	หญิง	88	3.32	0.78		
	รวม	152	3.46	0.88		

\* Sig. < 0.05

ผลจากการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา โดยข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพศชายจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา สูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุ	N	$\bar{X}$	SD.	F.	Sig.
ด้านการปฐมนิเทศ	อายุต่ำกว่า 31 ปี	12	3.08	0.81	0.499	0.683
	อายุ 31 - 40 ปี	66	3.22	0.93		
	อายุ 41 - 50 ปี	57	3.38	0.97		
	อายุ 51 ปี ขึ้นไป	17	3.22	1.04		
	รวม	152	3.27	0.95		
ด้านการฝึกอบรม	อายุต่ำกว่า 31 ปี	12	3.14	0.67	1.494	0.219
	อายุ 31 - 40 ปี	66	3.34	0.66		
	อายุ 41 - 50 ปี	57	3.49	0.60		
	อายุ 51 ปี ขึ้นไป	17	3.54	0.69		
	รวม	152	3.40	0.64		
ด้านการพัฒนา	อายุต่ำกว่า 31 ปี	12	3.27	0.48	0.906	0.440
	อายุ 31 - 40 ปี	66	3.30	0.66		
	อายุ 41 - 50 ปี	57	3.11	0.81		
	อายุ 51 ปี ขึ้นไป	17	3.12	0.70		
	รวม	152	3.21	0.71		
ด้านการศึกษา	อายุต่ำกว่า 31 ปี	12	3.27	0.82	1.082	0.359
	อายุ 31 - 40 ปี	66	3.36	0.90		
	อายุ 41 - 50 ปี	57	3.55	0.90		
	อายุ 51 ปี ขึ้นไป	17	3.69	0.73		
	รวม	152	3.46	0.88		

ผลจากการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	SD.	F.	Sig.
ด้านการปฐมนิเทศ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.06	0.80	0.712	0.546
	ปริญญาตรี	100	3.28	0.94		
	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	26	3.44	1.09		
	รวม	152	3.27	0.95		
ด้านการฝึกอบรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.23	0.49	0.236	0.871
	ปริญญาตรี	100	3.46	0.64		
	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	26	3.35	0.78		
	รวม	152	3.40	0.64		
ด้านการพัฒนา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.18	0.68	3.204	0.025*
	ปริญญาตรี	100	3.22	0.68		
	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	26	3.20	0.87		
	รวม	152	3.21	0.71		
ด้านการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	3.45	0.57	0.408	0.748
	ปริญญาตรี	100	3.51	0.94		
	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	26	3.30	0.90		
	รวม	152	3.46	0.88		

\* Sig. < 0.05

ผลจากการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Sheffe ดังในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความ  
คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี			ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.18	3.22	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	-	0.022*	0.038*
ปริญญาตรี	3.22	-	-	0.16
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	3.20	-	-	-

\* Sig. < 0.05

จากการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา น้อยกว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการทำงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการทำงาน	N	$\bar{x}$	SD.	t	Sig.
	ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน	111	3.24	0.90		
	รวม	152	3.27	0.95		
ด้านการฝึกอบรม	ข้าราชการระดับผู้บริหาร	41	3.63	0.50	3.102	0.003*
	ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน	111	3.32	0.67		
	รวม	152	3.40	0.64		



ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับการทำงาน	N	$\bar{x}$	SD.	t	Sig.
ด้านการพัฒนา	ข้าราชการระดับผู้บริหาร	41	3.29	0.65	0.880	0.380
	ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน	111	3.18	0.73		
	รวม	152	3.21	0.71		
ด้านการศึกษา	ข้าราชการระดับผู้บริหาร	41	3.86	0.69	3.566	0.000*
	ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน	111	3.31	0.89		
	รวม	152	3.46	0.88		

\* Sig. &lt; 0.05

ผลจากการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการทำงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการศึกษา โดยข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ระดับผู้บริหาร จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาสูงกว่า ระดับผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน	N	$\bar{x}$	SD.	F.	Sig.
ด้านการปฐมนิเทศ	ต่ำกว่า 5 ปี	34	3.29	0.69	0.712	0.546
	อายุงาน 5 - 10 ปี	20	3.05	0.86		
	อายุงาน 11 - 20 ปี	59	3.38	1.01		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	3.19	1.08		
	รวม	152	3.27	0.95		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	อายุการทำงาน	N	$\bar{x}$	SD.	F.	Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ต่ำกว่า 5 ปี	34	3.44	0.68	0.236	0.871
	อายุงาน 5 - 10 ปี	20	3.47	0.38		
	อายุงาน 11 - 20 ปี	59	3.40	0.56		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	3.34	0.82		
	รวม	152	3.40	0.64		
ด้านการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี	34	3.48	0.55	0.906	0.440
	อายุงาน 5 - 10 ปี	20	3.33	0.59		
	อายุงาน 11 - 20 ปี	59	3.15	0.67		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	3.00	0.88		
	รวม	152	3.21	0.71		
ด้านการศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	34	3.53	0.82	0.408	0.748
	อายุงาน 5 - 10 ปี	20	3.57	0.74		
	อายุงาน 11 - 20 ปี	59	3.37	0.89		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	3.49	0.98		
	รวม	152	3.46	0.88		

ผลจากการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษา โดยเปรียบเทียบตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

3. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

4. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

5. ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการ

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 152 คน โดยแยกเป็นข้าราชการระดับผู้บริหาร 41 คน และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's five point rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ทำให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างลักษณะส่วนบุคคลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ t-test แบบ Independent และ F-test และเมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้ว 11– 20 ปี

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการศึกษารายด้านดังนี้

2.1 ด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด

2.2 ด้านโครงการการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความต้องการด้านโครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

2.3 ด้านเกณฑ์การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความต้องการเกณฑ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงานมากที่สุด

2.4 ด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า มีความต้องการกิจกรรมที่คุ้มค่าคือ การฝึกอบรม/สัมมนา มากที่สุด

2.5 ด้านผู้จัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความต้องการผู้จัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญดำเนินการแทนมากที่สุด

2.6 ด้านสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม พบว่า มีความต้องการสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมคือ หลักสูตรและเนื้อหาวิชาของการฝึกอบรมมากที่สุด

2.7 ด้านเหตุผลในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการเหตุผลในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานว่าเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้มากที่สุด

2.8 ด้านความเห็นต่อการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการความเห็นต่อการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน ว่าควรพิจารณาตามความเหมาะสมของข้าราชการ มากที่สุด

2.9 ด้านหลักการพิจารณาทางเลือกสาขาที่จะศึกษา พบว่า มีความต้องการหลักการพิจารณาทางเลือกสาขาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมากที่สุด

2.10 ด้านวิธีการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร พบว่า มีความต้องการวิธีการจัดทำข้อมูลลงเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กร มากที่สุด

3. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการปฐมนิเทศในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้มุ่งเน้น 4 กลุ่ม คือ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

4.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ด้านการศึกษา โดยข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพศชายจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา สูงกว่า เพศหญิง

4.2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

4.3 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา น้อยกว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีระดับผู้บริหาร จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา สูงกว่า ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

4.5 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสงวน เลิศโชคชัย (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและ

ประชาสัมพันธที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นต่องิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

1.1 ด้านการปฐมนิเทศ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นตอด้านการปฐมนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อที่ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือการจัดการปฐมนิเทศช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิถีทางการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอมรรัตน์ ทับทิมทอง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นตอด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อที่ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อคือ องค์การสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น และได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสงวน เลิศโชคชัย (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นตอด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ทำให้ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสัณหชัย ลิขมรังสี (2530) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด พบว่า

พนักงานของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานได้อย่างกว้างขวางขึ้นเป็นจำนวนมาก

1.4 ด้านการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อที่ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อคือ องค์การมีทุนการศึกษา สนับสนุนให้แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติม และองค์การสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาค่าเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุดพิมพ์ เสือสุวรรณ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าบริษัทฯให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

2.1 เพศ ผลการวิจัย พบว่า เพศชายมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าเพศหญิง เพราะค่าเฉลี่ยด้านการศึกษาของเพศชายค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

2.2 อายุ จากผลการวิจัย ไม่พบความแตกต่างทั้งในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

2.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาแตกต่างกัน จึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นด้านการพัฒนา พบว่า ค่าเฉลี่ยความแตกต่างของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาน้อยกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป



ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและด้านการศึกษาสูงกว่าข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เพราะจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการระดับผู้บริหารด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาสูงกว่าข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

2.5 อายุการทำงาน จากผลการวิจัย ไม่พบความแตกต่างทั้งในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติแตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศ ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศทุกครั้ง ให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ และทำให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการฝึกอบรม ควรจัดการฝึกอบรมทุกครั้ง ให้แก่ข้าราชการใหม่ ที่เข้ามาทำงานทุกครั้ง เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาควรได้รับการทดลองการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ เพื่อสามารถทำให้เรียนรู้งานได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการศึกษา ข้าราชการในองค์กรควรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และควรได้รับการคัดเลือกในการไปศึกษาดูงานตามความเหมาะสมและเป็นไปอย่างยุติธรรม

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า นอกเหนือจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษา แล้วควรทำการศึกษาวิจัยด้านมิติอื่น ๆ ด้วย เช่น บรรยากาศองค์กร และควรมีการศึกษาวิจัยในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้ออกมา ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไปด้วย

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์.(2548). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จำเนียร จวงตระกูล.(2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กลยุทธ์ในการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ.  
ประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร.(2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล.(2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล : การเมืองค่านิยม  
และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ชาญชัย ลิวตริงสีมา.(2520). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- दनัย เทียนพุด.(2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_.(2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_.(2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_.(2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2525). “การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ.” ในการบริหารงานบุคคล.  
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_.(2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ.(2536). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : B&B  
Publishing.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน.

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ.(2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เพ็ญศรี วายวานนท์.(2530). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). วิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร.

ภิญโญ สาร.(2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชย์.

มัลลี เวชชาชีวะ.(2534). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจิตร อวาท.(2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

\_\_\_\_\_.(2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา สิริพานิช.(2533). สถิติเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร.

ศรีอรุณ เรศานนท์.(2532). การจัดการงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนวยการ แสงสว่าง.(2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒนา.

#### บทความ

โกวิทย์ กังสนันท์.(2538, มีนาคม – เมษายน). “การใช้ประโยชน์ทรัพยากรเทคโนโลยีฝึกอบรมในหน่วยงาน.” วารสารข้าราชการ. หน้า 40 – 49.

ประชา เตรีตน์.(2530, กรกฎาคม). “การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร.” เทศาภิบาล. หน้า 8 – 22.

ประยูร พรหมพันธุ์.(2531, สิงหาคม). “การพัฒนาตนเองและผู้ได้บังคับบัญชา.” เทศาภิบาล. หน้า 17 -25.

#### เอกสารอื่น ๆ

กุลชน ธนาพงศธร. (2530). การพัฒนาบุคลากร. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช สาขาวิทยาการจัดการ, เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.

จิระ หงส์दारมภ์. (2535). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
หน่วยที่ 1 – 6 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุปราณี ศรีนิตราภิมุข.(2533). การวางแผนองค์การและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์.  
ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,  
เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

### วิทยานิพนธ์

ชุติพนธ์ เสือสุวรรณ. (2542). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วิไลดา ชาวชื่นสุข. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สงวน เลิศโชคชัย. (2544). ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อ  
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัณฑ์ชัย ลิขณรังษี. (2530). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย  
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

## สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

จังหวัดนนทบุรี. ข้อมูลสำคัญของจังหวัดนนทบุรี. จาก <http://www.nonthaburi.go.th>  
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.  
 จาก <http://www.nont-pro.go.th>

### ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

- Alpandar, Guvenc G. (1982). **Human Resources Management Planning**. New York :  
 AMA COM.
- Beach, Dale S.(1980). "Personnel", **The Management of People at Work**. New York :  
 The Macmillan.
- Bennis, Warren G.,Cretchen M. Spreitzer and Thomas G. Comings (Editors). (1969).  
 The Future of Leadership : **To day is Top Leadership Thinkers Speak to  
 Tomorrow is Leaders**. CA : Jossey – Bass.
- Chruden , Herbert J. and Sherman, Arthur W.(1986). **Personnel Management**. Cincinnati :  
 South – Western.
- Cronk and Others.(1994). **Personnel : Human Resource Management**. New York : Praeger.
- Dessler , Gracy .(1988). **Personnel / Human Resource Management**. Prentice Hall International  
 New Jersey.
- Flippo, Edwin B.(1971). **Principles of Personnel Management**. New York : McGraw – Hill.
- Goldstein , I.L.(1993). **Training in organizations : Needs assessment ,development ,and  
 evaluation** (3 rd ed.). Pacific Grove, CA : Brooks / Cole.
- Guff, I.(1975). **Human Resources and Personnel Management** (5 th ed.). New Jersey :  
 Prentice – Hall.
- Heneman, Herbert G, Et al.(1980). **Personnel / Human Resource Management**. Illinois :  
 Richard D Irwin.

- Likert, R.(1976). **The Human Resource Development in OD**. New York : McGraw-Hill.
- Meyer, Garol H.(1967). **Developing and training human resources in organizations**  
(2nd ed.). New York : Harper Collins.
- Mondy, R. Wayne and Robert M.III.Noë. (1990). **Human Resource Management** (4th ed.).  
Boston : Allyn And Bacon.
- Mondy, R. and Noë, Robert M. (1996). **Personnel : The Management of Human Resources**.  
Boston ,Allyn And Bacon.
- Nadler, L .(1970). **Development Human Resources**. Houston : Gulf.
- Philips, Jack J.(1983). **Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods**.  
London : Gult.
- Plunkett, M.(1989). **Human Resource Management**. Boston : Houghton Mifflin.
- Scott, Lloyd L.(1972). **Personnel : The Management of Human Resources** (5th ed.).  
Illinois : Richard D . Irwin.
- Wexley ,K.N. ,& Latham,G.P.(1981). **Developing and training human resources in Organizations** (2nd ed.). New York : Harper Collins.
- Whitehill, Leonard.(1965). **Introduction to the Study of Public Administration** (4th ed.).  
New York : Macmillan.

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ดังนั้น ในการตอบแบบสอบถามนี้ จึงเป็นการตัดสินใจของข้าราชการแต่ละท่านที่แตกต่างกันไป จึงไม่มีคำตอบที่จะถูกหรือผิด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัย ดังนั้น คำตอบของท่านจึงไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และขอความกรุณาตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

นางสาวเบญจวรรณ นิवासานนท์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



## แบบสอบถาม

## เรื่อง

## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

.....

**ตอนที่ 1** ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยมข้อที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

- ชาย  หญิง

## 2. อายุ

1. ต่ำกว่า 31 ปี  3. 41- 50 ปี  
 2. 31- 40 ปี  4. 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

## 4. ระดับการทำงาน

- ข้าราชการระดับผู้บริหาร (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย)  
 ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

## 5. อายุการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี  
 5 - 10 ปี  
 11 - 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่ท่านต้องการมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมกับลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> การฝึกอบรม/สัมมนา  | <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือการศึกษาดูงาน |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนา ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทดลองงาน และการสอนงาน | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....                          |

2. โครงการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ต้องการให้จัดเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> โครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน     | <input type="checkbox"/> โครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐาน |
| <input type="checkbox"/> โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ            | <input type="checkbox"/> โครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร   |
| <input type="checkbox"/> โครงการพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ |  |
- โปรแกรมต่างๆ

3. ในการจัดกิจกรรมพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ท่านคิดว่าควรนำเกณฑ์อะไรมาใช้ในการพิจารณาเลือกเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> พื้นฐานความรู้ของข้าราชการ   | <input type="checkbox"/> ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ |
| <input type="checkbox"/> ความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงาน | <input type="checkbox"/> ความต้องการของข้าราชการ   |

4. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ท่านเห็นว่าน่าจะคุ้มค่ากับการที่สามารถทำให้ข้าราชการนำความรู้ที่ได้รับกลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> การฝึกอบรม/สัมมนา                                       | <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือการศึกษาดูงาน |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนา ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การทดลองงานและการสอนงาน | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....                          |

5. การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านต้องการให้ดำเนินการโดย

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> องค์กรดำเนินการจัดเอง           | <input type="checkbox"/> จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น                 |
| <input type="checkbox"/> ส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น | <input type="checkbox"/> จ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญดำเนินการแทน |

6. สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> วิทยากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม   | <input type="checkbox"/> จำนวนผู้รับการฝึกอบรม                 |
| <input type="checkbox"/> วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม           | <input type="checkbox"/> วัน เวลา และสถานที่ในการจัดการฝึกอบรม |
| <input type="checkbox"/> หลักสูตรและเนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....                   |

7. เหตุผลในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน       | <input type="checkbox"/> ต้องการให้เรียนรู้งานใหม่                |
| <input type="checkbox"/> เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ | <input type="checkbox"/> เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ |

8. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรจะเป็นไปโดย

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กร | <input type="checkbox"/> ตามความต้องการของข้าราชการ        |
| <input type="checkbox"/> ให้หัวหน้างานระดับกองเป็นผู้พิจารณา   | <input type="checkbox"/> พิจารณาตามความเหมาะสมของข้าราชการ |

9. ถ้าท่านต้องการศึกษาต่อท่านจะพิจารณาเลือกสาขาที่จะศึกษาโดยการเลือก

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> สาขาที่องค์กรให้ทุนการศึกษา         | <input type="checkbox"/> สาขาตามความชอบ                                  |
| <input type="checkbox"/> สาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> สาขาที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ |

10. วิธีการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางวิชาการให้แก่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ควรทำโดย

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์                     | <input type="checkbox"/> จัดมุมทางวิชาการในแต่ละกอง     |
| <input type="checkbox"/> จัดทำข้อมูลลงเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กร            | <input type="checkbox"/> จัดบอร์ดปิดประกาศข้อมูลข่าวสาร |
| <input type="checkbox"/> จัดบริการข่าวสารประจำที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์กร |   |

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ตามเกณฑ์ในการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการปฐมนิเทศ</b>					
1.	องค์กรของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร					
2.	องค์กรของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศ ทำให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น					
3.	การจัดการปฐมนิเทศ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิถีทางการปฏิบัติงานในองค์กร					
4.	การจัดการปฐมนิเทศในองค์กรของท่าน ทำให้ข้าราชการใหม่มีความประทับใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น					
5.	การปฐมนิเทศในองค์กรของท่าน ทำให้สามารถลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ ได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	การประชุมในองค์กรของท่าน ทำให้สามารถสร้างการยอมรับระหว่างข้าราชการเก่าและใหม่ได้เป็นอย่างดี					
7.	<b>ด้านการฝึกอบรม</b> องค์กรของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น					
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม					
9.	ท่านได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการอย่างเต็มที่					
10.	ท่านได้รับความรู้จากการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น					
11.	ท่านได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
12.	การฝึกอบรมที่องค์กรของท่านเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น					
13.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงาน หรือยุทธศาสตร์ต่างๆ องค์กรจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น					
14.	องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมทางด้านการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่างๆ ทำให้มีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
15.	องค์กรของท่านให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16.	องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานยิ่งขึ้น					
17.	การฝึกอบรมให้มีทัศนคติที่สอดคล้อง เหมาะสม ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญขององค์กรของท่าน					
18.	การฝึกอบรมที่สถาบันการฝึกอบรมจัดขึ้น ช่วยให้พัฒนาความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
19.	องค์กรของท่านมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีส่วนช่วยข้าราชการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
20.	องค์กรของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรมในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ					
<b><u>ด้านการพัฒนา</u></b>						
21.	ท่านมักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
22.	การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ทำให้ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้กว้างขวางมากขึ้น					
23.	องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เรียนรู้งานกว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ					
24.	การพัฒนาโดยการสอนงาน ช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
25.	ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26.	การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ โดยให้ข้าราชการศึกษาจากบันทึก เอกสารเก่าๆ ที่เคยทำไว้อยู่แล้ว					
27.	การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน					
<b>ด้านการศึกษา</b>						
28.	องค์กรของท่านมีทุนการศึกษา สนับสนุนให้แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติม					
29.	ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มักเป็นบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต					
30.	ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เมื่อกลับมาแล้ว สามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรของท่านได้ดียิ่งขึ้น					
31.	องค์กรของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาคือเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า					
32.	องค์กรของท่านมีทุนสำหรับการศึกษาดูงาน ให้แก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน					
33.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน สนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาดูงาน					
34.	ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงาน มีความเหมาะสม เป็นไปอย่างยุติธรรม					
35.	ข้าราชการในองค์กรของท่าน ได้รับทราบข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างทั่วถึงกัน					

☆☆ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ☆☆

## ประวัติผู้เขียน

**ชื่อ -สกุล**

**ประวัติการศึกษา**

**ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน**

นางสาวเบญจวรรณ นีวาสนนท์  
ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2540

นักวิชาการประชาสัมพันธ์ 4

สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี