



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วิจิตรา ชาวชีนสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

**The Human Resource Development
For Internal Office of the Civil Service Commission**

Vilada Chaochunsuk

เลขที่เบียน.....	0199585.....
วันลงนามเบียน.....	- 2 มิ.ย. 2551
รับลงนามเบียน.....	กบ
เลขเรียกทดสอบ.....	658.3
	กบ 15 ก
	[2550]
	กบ

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

Department of Business Administration

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2007



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

บริษัทฯ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือ
เสนาอโถก วิลเลศ ชาวดั่งสุข

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ วิชาเอก การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ชำนาญ ปิยวานิชพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร. อรสา ໂກສลามันนทกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร. อดิลดา พงศ์สีหด้า)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. ชำนาญ ปิยวานิชพงษ์)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผศ.ดร. อรสา ໂກສลามันนทกุล)

.....กรรมการ

(รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ.ดร. สมศักดิ์ คำธีรชัย)

วันที่ ...[.] เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่อ่อนโยนจาก ดร. ร้านาญปิyanich พงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรสา โภศลันนทกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้วิทยานิพนธ์ด้วยความอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาจากท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. อดิศล่า พงศ์สีหัส ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจปัณฑิต และรองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์วาน กรรมการผู้แทนทบทวน มหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการ ตรวจสอบแก้ไข เพื่อทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องของข้อมูล อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ กฤษฎา ตัวอ่อน คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่สละเวลาอันเป็นประโยชน์ในการตอบแบบสอบถาม หากไม่ได้รับความร่วมมือจากท่าน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่ประสบผลสำเร็จได้

ขอกราบขอบพระคุณ นายวีระยุทธ ชาเวชินสุข ผู้เป็นบิดา นางเพ็ญ ชาเวชินสุข ผู้เป็นมารดา ที่เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีความตั้งใจและพยายามจนถูกใจเป็นความสำเร็จ ขอบคุณ นางสาวชนาการณ์ ชาเวชินสุข น้องสาว ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้ง ทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่สามารถอ่อนนามได้ครบ

สุดท้ายนี้ ความสำเร็จของคุณงานความคิดที่เป็นประโยชน์ อันเกิดจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่ครรภุลicha ชาเวชินสุข และอาจารย์ทุกท่านที่ประสานวิชาความรู้อันเป็นสิ่งที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใด ๆ ที่อาจจะมีผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เด็ดขาด

นางสาววิลลดา ชาเวชินสุข
มิถุนายน 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๔
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๕
กิตติกรรมประกาศ.....	๖
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
 1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	7
 2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	10
2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	30
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
 3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	43
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	43
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.4 วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	48
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ต้อง	
แบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
ของผู้ต้องแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนา	
ทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	58
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา	
ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยวิธี t-test....	64
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา	
ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยวิธี F-test....	85
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	126
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	128
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	131
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	138
ประวัติผู้เขียน.....	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามเพศ.....	51
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามอาชีว.....	51
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามสถานภาพ.....	52
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับการทำงาน.....	53
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีคือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามอาชีวการทำงาน.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามการเข้ารับการฝึกอบรม.....	55
4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามสถานที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	55
4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามความถี่ในการเข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ปี 2548-ปัจจุบัน.....	56
4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามวิธีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ.....	56
4.11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามรูปแบบการศึกษาต่อที่ต้องการ.....	57
4.12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามความต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้.....	58
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ.....	59
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคติ.....	60
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ.....	61
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา.....	62
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา.....	63
4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้.....	64
4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ.....	65

ສາරບັດທາງ (ຕ່ອ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของสถานภาพ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา.....	75
4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของสถานภาพ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา.....	77
4.31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความรู้.....	78
4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ มุ่งเน้นทักษะ.....	79
4.33 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ทักษะคติ.....	80
4.34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความสามารถ.....	81
4.35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา.....	84
4.37 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้.....	86
4.38 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ.....	87
4.39 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นทักษะในเรื่องการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติ งานของข้าราชการให้ดีขึ้นจำแนกตามอายุ.....	88
4.40 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิด.....	89
4.41 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นทักษะคิดในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการให้มีทักษะคิดที่เหมาะสมถือเป็น ⁺ บุคลาศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ.....	90
4.42 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ.....	91
4.43 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการพัฒนา.....	92
4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการทดสอบ พัฒนาในเรื่องนักจะ ได้รับการทดสอบปฎิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จำแนกตามอายุ.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.45 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา.....	95
4.46 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษา ในภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	97
4.47 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษา ในเรื่องหน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม จำแนกตามอายุ.....	97
4.48 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษา ในเรื่องหน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการ ไปศึกษาดูงาน จำแนกตามอายุ.....	98
4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษา ในเรื่องข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน ต่างๆ อย่างสนับสนุนหัวถึงกัน จำแนกตามอายุ.....	99
4.50 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความรู้.....	100
4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	101
4.52 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น จำแนกตามระดับการศึกษา.....	101
4.53 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มี โอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.54 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ทักษะ.....	103
4.55 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ มุ่งเน้นทัศนคติ.....	104
4.56 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความสามารถ.....	105
4.57 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา.....	106
4.58 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา.....	108
4.59 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความรู้.....	110
4.60 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ....	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.61 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฟื้นฟูอบรม ที่มุ่งเน้นทักษะในเรื่องการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดซื้อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้ดีขึ้น จำแนกตามอายุการทำงาน.....	112
4.62 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิด.....	113
4.63 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	114
4.64 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดในเรื่องหน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกรังสีให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงานเพื่อถือให้เกิดทักษะคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	115
4.65 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ทักษะคิดที่เหมาะสมสมถือเป็นบุคลาศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	115
4.66 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ.....	116
4.67 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา.....	118
4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาในเรื่องมักจะได้รับการทดสอบปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.69 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ^(ในส่วนของอาชญากรรมที่ดำเนินการ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา.....	121
4.70 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาในเรื่องหน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม จำแนกตามอาชญากรรมที่ดำเนินการ.....	123
4.71 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาในเรื่องหน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดู งานจำแนกตามอาชญากรรมที่ดำเนินการ.....	123

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาศักยภาพของนุյงช์.....	14
2.2 โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	32
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	43

หัวข้อวิทยานิพนธ์ :	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน
ชื่อผู้เขียน :	วิลดา ขาวชื่นสุข
อาจารย์ที่ปรึกษา :	ดร. ชำนาญ ปีบวนิชพงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :	ผศ. ดร. อรสา ไอกศาณันทกุล
สาขาวิชา :	บริหารธุรกิจ (การจัดการ)
ปีการศึกษา :	2550

บทคัดย่อ

การศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการคือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการคือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 435 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 208 คน แยกเป็นข้าราชการระดับบริหาร 33 คน และข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิกเกอร์ (Likert's five point rating scale) การรวมรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Version 10.0 for Windows วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ค่า t-test ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F – test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe' test

ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ถ้ามาข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ และการพัฒนาแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการระดับบริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามมาด้วยข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาแตกต่างกัน คือข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อการศึกษาสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี และข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้แตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้สูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สุดท้ายข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ แตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี และข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 5 – 15 ปี

Thesis Title : The Human Resource Development For Internal Office of the Civil Service Commission
Author : Vilada Chaochunsuk
Thesis Advisor : Dr. Chamnan Piyawanichapong
Co-Thesis Advisor : Assistant Professor Dr. Orasa Kosalanantakul
Department : Business Administration (Management)
Academic Year : 2550

ABSTRACT

There are 2 objectives of the study of human development within the office of the Civil Service Commission. The first one is to study the opinions of civil servants towards the human development activities within the office of the Civil Service Commission. The activities include training, development and education. This will be categorized by individual personality. The second objective is to compare the opinions of civil servants towards the human development activities within the office of the Civil Service Commission. The activities include training, development and education. The opinions will be compared between individual personalities.

The population that is the target of this study are 435 civil servants who are currently working with the office of the Civil Service Commission. Sample group of this study are 208 civil servants who are currently working with the office of the Civil Service Commission. 33 of them are at the executive level and 175 of them are at the operational level. Tools that are used in this study are Likert's five point rating scale, SPSS (Statistical package for the social science) Version 10.0 for Windows. Analyze to find percentage, means and standard deviation, T-test is used for the comparison between the means of the 2 sample groups. F-test is used for the comparison of the means from more than 2 groups. When the differences are found, Sheffe's Test will be used.

The findings of the study are as follows:-

1. The means of opinions of civil servants towards the human development activities within the office of the Civil Service Commission are at Moduate level for all of them, which are knowledge training, skills training, attitude training, ability training, development and education.

2. When compare the opinions of civil servants of different sex and different status, it is found that there opinion are the same. Civil servants at different levels in the office have different opinion towards attitude training and human development. The civil servants at the executive level have higher opinion than the operational level. Civil servants at different age groups have different opinion on education. Civil Servants aged 31-40 have higher opinion towards education than civil servants aged 21-30 and 41-60. Civil servants with different levels of education have different opinion towards knowledge training. Civil servants with the education higher than Master degrees have higher opinion towards knowledge training than those who has lower education than Bachelor degrees.Civil servants with different length of working experience have different opinion towards attitude training. Those who have been working less than 5 years has higher opinion towards attitude training than civil servant with working experience between 11-15 years. Those who have working experience more than 15 years have higher opinion than those with 5-15 years working experience.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) และ ได้ดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) โดยได้นิยามว่า “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้กำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ นิคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอ กับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ” (จាเนียร ช่วงคระภูต, 2537 : 19) ในสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ และ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก ที่เป็นเช่นนี้ก็ เพราะแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาเพื่อคน และ โดยคน” กล่าวคือการพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และ สมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ (2538 : 19 ข้างต่อไป ใน จานีร, 2537)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบูรณาการเพื่อให้การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับปรับปรุงบุคคล ที่มีและประสิทธิผลขององค์การ นอกเหนือจากนี้ยังให้รายละเอียด “บูรณาการ” ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงผลรวมของกิจกรรมบางส่วนข้างต้น แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของเดลตากลไกและเกิดประสิทธิผลขององค์การมากกว่าจะใช้ด้วยวิธีการที่จำกัดเท่าที่เป็นไปได้ (คันย์ เทียนพูน, 2541 : 150 – 154)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบด้วยกัน ทั้งการพัฒนาตนเอง และ พัฒนาโดยองค์การ การเลือกวิธีการใดเป็นแนวทางในการพัฒนานั้นก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์การและกลุ่มบุคคล บริชา คัมกิรปกรณ์ (2533 : 296) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยทั่วไปจะเริ่มต้นด้วยการให้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์การ แต่ในบางกรณีองค์การอาจมีความต้องการพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เองเป็นการเฉพาะ องค์การอาจพัฒนาบุคคลก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ก็ได้ โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในองค์การสามารถทำได้หลากหลายช่องทาง กระบวนการ การศึกษาดุจงาน การประชุมสัมมนา และการศึกษา เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก ศูปราณี ศรีผัตราภิมนุช (2533 : 238) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์กรนั้นเองทั้งนี้ เพราะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้าทำงาน และ เมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่าย หรือ แผนกต่างๆ ในองค์กรทำการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่นๆ ได้เข้ามายึดหัวข้องในงานสำนักงานมีการใช้ทุนยนต์ และ เครื่องจักรต่างๆ แทนแรงงานคน งานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงยังคงมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในบทบาทใหม่ของตนอยู่เสมอ

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน พบว่า พิรุณ วุฒิพงศ์วงศิริกิจ (2536 : ก) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์การส่วนราชการ มีระดับค่าเฉลี่ยของการใช้หลักการและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความจริงจัง การให้ความสนับสนุน การให้คุณค่าหรือความสำคัญ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์การส่วนราชการ มีระดับค่าเฉลี่ยของการพัฒนาปัจจุบุคคล และการพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจ และศุภณัฐ วงศิริยะธรรม (2537 : ก) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าจะเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่างสม่ำเสมอ และ มีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความท้าทายที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประเด็นหลัก คือ ความคิดเห็นด้านทั่วไป ด้านการประเมินผลการพัฒนา และฝึกอบรม และด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ต่อต้าน แต่ก่อตัวกัน สำหรับปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีปัญหาและอุปสรรคในระดับที่ไม่รุนแรงที่สำคัญคือการขาดการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Herbert G. Hineman, et al., 1980 : 332 – 349) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานที่บุคคลกระทำอยู่หรือถูกว่าจ้างให้กระทำ รวมตลอดไปจนถึงกิจกรรมเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสที่จะเดินระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในสายงานเดียวกันขององค์กรนั้นๆ เป้าหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมก็เพื่อที่จะนับอาพฤติกรรมใหม่เข้ามาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีอยู่เดิมเพื่อที่จะให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Herbert G. Hineman, et al., 1980 : 332 – 349) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นการเตรียมพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวไปทันกับการท่องถ้าได้พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือเดิน道ที่นี้ (organization development) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาก็เพื่อต้องการจะให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว และเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดได้ขององค์การในอนาคต เมื่อนองในเมืองของการลงทุนการพัฒนาจะเป็นเรื่องที่เสี่ยงกว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากมีผลกระทบมากมายจากภายนอก สำหรับปัจจัยสำคัญที่ทำให้จำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาพนักงานขึ้นมา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ขององค์กรภายใน การปรับปรุงองค์กรใหม่ (reorganization) และธรรมชาติของแรงงานซึ่งแสวงหาวิธีใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วการพัฒนาจะเป็นการวางแผนเพื่อให้พนักงานได้คุ้นเคยกับขบวนเหตุของกิจกรรมที่ไม่ได้สัมผัสรับคำแนะนำที่การทำงานในปัจจุบัน หากแต่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับอนาคต เป็นเรื่องที่องค์กรพยายามปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากร ไปพร้อมๆ กับการพัฒนาองค์กร ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ตัวบุคคลเองควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย โดยการพิจารณาพัฒนาคน ทั้งในเมืองบุคคลิกภาพ ทัศนคติ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนเป็นตัวแปรที่อยู่ในอำนาจควบคุมของตัวบุคคล จึงอาจพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้น หรือนิความยืดหยุ่นขึ้นโดยตัวบุคคลเองได้ ทั้งนี้ โดยองค์กรมีส่วนส่งเสริมสนับสนุน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Herbert G. Hineman, et al., 1980 : 332 – 349) กล่าวว่า การให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานหรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร ให้ทำงานดีขึ้นและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ การศึกษามีจุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษา ก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเดินตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพหากจะมีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการผลิตให้มีตำแหน่งสูงขึ้นในระดับผู้บริหาร กล่าวคือเดินขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล

เนื่องจากคนที่เข้าไปสู่ตำแหน่งใหม่จะเพรียญกับความสัมพันธ์แบบใหม่ที่คนอื่นไม่คุ้นเคย การให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

ดูมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ กือ การที่องค์กรสามารถเสริมสร้าง และปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้อีกขั้น สำหรับการที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้มากที่สุด จำนวน แสงสว่าง (2544 : 32) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจำเป็นด้วยการวางแผนขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งสำหรับการตัดสินใจในอนาคตว่า ความต้องการใช้บุคลากรนาร่วมทำงาน และมีแผนงานปฏิบัติการสำหรับพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ ดังนั้น การวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดคณะ ผู้ร่วมทำงาน การพัฒนา การจูงใจ และการใช้ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งวิธีการที่องค์การใช้ในการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทรัพยากรที่องค์การมีอยู่

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขององค์กรทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทโดยตรงในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีการสรรหา สนับสนุน รวมถึงส่งเสริม และพัฒนากำลังคนให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดแห่งองค์กร (สำนักงาน ก.พ., 2545) โดยทั่วไปเมื่อองค์กรรับผิดชอบงานใหม่เข้ามาทำงานแล้ว การพัฒนาในเบื้องต้น กือ การปฐมนิเทศ เมื่อจะลงมือทำงานก็ต้องเรียนรู้งาน เพื่อความรู้ และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่เมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมาไม่อmegaใช้ในงานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้ และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตามแผนที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์โดยกว้างขวาง (เพ็ญศรี วาหวานนท์, 2530 : 89)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ปฏิบัติภารกิจตามที่ศึกษาและนโยบายที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด นอกเหนือจากการปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมอบหมายแล้ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ยังได้มีภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งซึ่งเป็นภารกิจที่ต้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนขึ้นมาอีกด้วย ซึ่งภารกิจที่ต้องกล่าวข้างต้นนี้ ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้ด้าน HR การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อเพิ่มเติม การสัมมนาการพัฒนาข้าราชการ สนก. การสัมมนาการเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รวมทั้งการอบรมหลัก

สูตรการพัฒนาเข้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ ในกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดส่วนราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบ ออกเป็น 10 หน่วยงาน คือ กองนि�คิการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์นักบริหารระดับสูง ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักบริหารคลัง สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน สำนักมาตรฐานวินัย สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล และสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน นอกจากนั้นยังได้เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามการกิจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดังกล่าวข้างต้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้ระบุหน้าที่ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นอย่างต่อไปนี้ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ มีทักษะ มีทัศนคติ มีความสามารถ ในด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสิ่งที่จะมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมนักบุคคลากร ได้ดีก็คือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่จะพัฒนานักบุคคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนั้น สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงสนับสนุนข้าราชการให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมากที่สุด จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการระดับบริหารและข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีค่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาว่าอยู่ในระดับใด ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2549 จำนวน 435 คน โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane คือ จำนวน 208 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพ

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ระดับการทำงาน

1.6 อาชญากรรมทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านการฝึกอบรม จะมุ่งเน้นอยู่ 4 กลุ่ม ดังนี้

- ความรู้
- ทักษะ
- ทัศนคติ
- ความสามารถ

2.2 ด้านการพัฒนา

2.3 ด้านการศึกษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

2. ทำให้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขที่เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

3. ผลที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6 นิยามคัดห์เชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของข้าราชการเพื่อให้เกิดทักษะคิดที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย

เพศ แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ

1. เพศชาย

2. เพศหญิง

อายุ แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

1. 21 - 30 ปี

2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. 51 - 60 ปี

สถานภาพ แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพ คือ

1. โสด

2. แต่งงาน

3. หย่า

ระดับการศึกษา หมายถึง ุณิการศึกษาขั้นสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละคนได้รับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ด้วยปริญญาโทขึ้นไป

ระดับการทำงาน หมายถึง ตัวແນ່ນໜ້າທີ່ข้าราชการທີ່ປົງປັດຈານໃນສໍານັກງານຄະກຽມການຂ້າຮາຊາກພລເຮືອນ ແບ່ງອອກເປັນ 2 ระดับ คือ

1. ข້າຮາຊາກຮະດັບນົກວາງ หมายถึง ข້າຮາຊາກທີ່ປົງປັດຈານອູ້ໃນຕໍ່ແນ່ນຜູ້ອໍານວຍກາງກອງ ຜູ້ອໍານວຍກາງສູນຍໍ ຜູ້ອໍານວຍກາງສຳນັກ ຜູ້ອໍານວຍກາງສັດບັນ ຫິວຫັກລຸ່ມງານ ຫິວຫັກຝ່າຍ ແລະຫິວໜ້າສ່ວນ
2. ข້າຮາຊາກຮະດັບປົງປັດກາ หมายถึง ข້າຮາຊາກທີ່ປົງປັດຈານອູ້ໃນສາຍການບັນດັບບັນຫຼັງຂອງຮະດັບຜູ້ນົກວາງ

ອາຍຸການทำงาน หมายถึง ຮະຫະເວລາໃນການເຂົ້າກຳນົດໃນສໍານັກງານຄະກຽມການຂ້າຮາຊາກພລເຮືອນ ຂອງຂ້າຮາຊາກແຕ່ລະຄນໂຄຍນັບຕັ້ງແຕ່ວັນທີເຂົ້າກຳນົດ ແບ່ງອອກເປັນ 5 ຂ່າວງ คือ

1. ต່າງວ່າ 5 ປີ
2. 5 - 10 ປີ
3. 11 - 15 ປີ
4. 16 - 20 ປີ
5. ນາກວ່າ 20 ປີ

ຄວາມຄືດເຫັນຂອງຂ້າຮາຊາກສໍານັກງານຄະກຽມການຂ້າຮາຊາກພລເຮືອນ หมายถึง ຄວາມເຊື່ອ ທັສນະ ກາຣວິນິຈັບ ອົງການປະນາພົມຄໍາທີ່ແສດງອອກທາງຄໍາພູດ ອົງການການຟິໄດ ສາດາການຟິທີ່ນີ້ໂດຍເພາະອາງື່ນອູ້ກັບຄວາມເຂົ້າໃຈ ການແປ່ລຄວາມໝາຍ ອົງການຄາດຄະເນ ໂດຍ ອາສີຄວາມຮູ້ ອາຮມ໌ ປະສບການຟິ ແລະສກາພເວຄລ້ອມຂະໜາດນີ້ເປັນພື້ນຖານໃນການແສດງອອກຊື່ອ ອາຂະຖຸກົດຕ້ອງຫົວໜ້າໄມ້ຖຸກຕ້ອງກີ່ໄດ້ຂອງຂ້າຮາຊາກທີ່ປົງປັດຈານອູ້ໃນສໍານັກງານຄະກຽມການຂ້າຮາຊາກພລເຮືອນ

ກິຈกรรมການພັດທາງຮັບພາກນຸ່ມຍໍ່ກາຍໃນສໍານັກງານຄະກຽມການຂ້າຮາຊາກພລເຮືອນ หมายถึง ກິຈกรรมທີ່ຈັດເປັນໂຄຍອງຄົງການພັດທາງກໍາຍະແລະຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳນັກໃຫ້ແກ່ຂ້າຮາຊາກ ເພື່ອ ໄທ້ການປົງປັດຈານນີ້ປະສົງສົງກາພວມຄື່ງກົດຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ເປັນ ດັ່ງນັ້ນກິຈกรรมການພັດທາງຮັບພາກນຸ່ມຍໍ່ຂອງຄົງການອູ້ 3 ດ້ວນ ຄື່ອ

1. ค้านการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ ของข้าราชการในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ค้านการพัฒนา หมายถึง การเตรียมบุคลากรให้สามารถเริ่มต้นได้ไปพร้อมๆ กับ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเริ่มต้นโดยขององค์กร หรือหน่วยงานที่เข้าปฏิบัติอยู่ นอกจาก น้องค์กรยังมีวิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพจากการท่องเที่ยว ซึ่งอาจทำได้ โดยการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน รวมถึงการสอนงานด้วย

3. ค้านการศึกษา หมายถึง การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การส่งไปฝึกอบรม หรือคุ้ม งาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษานั้นจะต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนั้นในบางองค์กรอาจจำเป็นต้องจัดการศึกษาขึ้น เองด้วย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า พัฒนา (Development) ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 หมายถึง ทำให้เจริญ เมื่อนำมารวมกับทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้มีความหมายเฉพาะซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เช่น ชาญ อศุภัณฑ์ (2530 : 95) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ ในลักษณะกว้างเป็นการทำให้ได้ที่สุดเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ การสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้กับพนักงานทุกระดับอย่างมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และในลักษณะแคบเป็นโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคล การยกระดับทักษะดิจิทัล พนักงาน การให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนให้คิดและทำในสิ่งที่ต้องการ เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งงานที่ทำในปัจจุบันหรือจะทำในอนาคต เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ประชา เศรษฐ์ (2530 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทักษะดิจิทัล ให้เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตัวเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อองค์การ ได้รับประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจและวัฒนธรรมที่ดี พร้อมที่จะทุ่มเทผลักดันทั้งภายใน ใจ และศติปัญญาให้เก่งกาจ

นัลลี เวชชาชีวะ (2534 : 27) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคลให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาก่อนได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด

จิระ วงศ์สิตารัตน์ (2535 : 58) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพทักษะ การจ้างงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 155) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการคือเนื่องที่เป็นระบบ ทึ่งเกี่ยวข้องกับความประஸต์และความสนใจของพนักงานแต่ละคนในอันที่จะนิความก้าวหน้าในงาน และอาชีพรวมทั้งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่จะส่งเสริม โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกันระหว่างความประஸต์ของพนักงานและองค์กร เพื่อให้เกิดผลเป็นที่พึงพอใจด้วยกันและโดยนัยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการเพิ่มพูนปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคนประสบการณ์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ ปัจจัยบางอย่างที่ดองพัฒนาพนักงาน เช่น เศรษฐกิจที่รุ่งเรืองขึ้น การขยายตัวของสถานที่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้รุกหน้าไปและการพัฒนาต่อผู้บริหารและเป็นการยากที่จะแยกระหว่างการเรียนรู้การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลที่ได้รับจากการทำงานอีก

วิจิตร อัวะกุล (2537 : 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นโดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

โภวิทย์ กังสนันท์ (2538 : 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การลงทุน (investment) เพื่อคาดหวังผลกำไรในอนาคต ซึ่งการลงทุนในด้านนี้ครอบคลุมทั้งในการพัฒนาและบำรุงรักษาและดับความรู้ ทักษะทั้งให้เหมาะสมและการปรับทัศนคติ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในงาน บรรยายกาศการทำงานและวัฒนธรรมองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นอกจากนั้นหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวควรได้รับการปรับใช้กับบุคคลในระดับขององค์กร คือ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงาน เท่านั้น

คงข้อ สันติวงศ์ (2539 : 50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสตั้งประสานการณ์ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะใหม่ๆ ที่ถูกต้องที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ และสามารถประสานความสำเร็จในฐานะหัวหน้างานที่ดี

คันย์ เทียนพูน (2540 : 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development : HRD ในความหมายใหม่จะหมายถึง การบูรณาการ หรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับการปรับปรุง บุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์การ

อำนวย แสงสว่าง (2540 : 296) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต

Whitehill (1965 : 121) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรมที่เป็นการฝึกหัดบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงาน และการศึกษาให้มีความรู้ เพื่อที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่ให้มีความเหมาะสม

Carol H. Meyer (1967 : 76) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอันรวมถึงการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา โดยกิจกรรมดังกล่าวมีความมุ่งหมายที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

Warren (1969 : 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผลเนื่องจากกระบวนการกระทำขององค์การ ที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ให้น่ารัก วัตถุประสงค์ขององค์การ

Nadler (1970 : 88) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่จะต้องมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ฟลิปโป (Filppo, 1971 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Scott และ Mitchell (1972 : 282) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาอาชีพ บุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความเหมาะสม เพื่อให่องค์การบรรลุเป้าหมาย และสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับบุคคล ให้มีการทุ่มเทในการทำงานที่ดี

กัฟฟี (Guff, 1975 : 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน หรือ วิทยาลัยนั้นๆ ที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนา ความก้าวหน้าของทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ใน การเรียน การสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ชรูเด้น และ เชอร์แมน (Chruden and Sherman, 1986 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการศึกษาฝึกอบรม บุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การ พัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ

Dessler (1988 : 8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง บุคคลในทักษะด้านความรู้ ทัศนคติ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับองค์กรในอนาคต

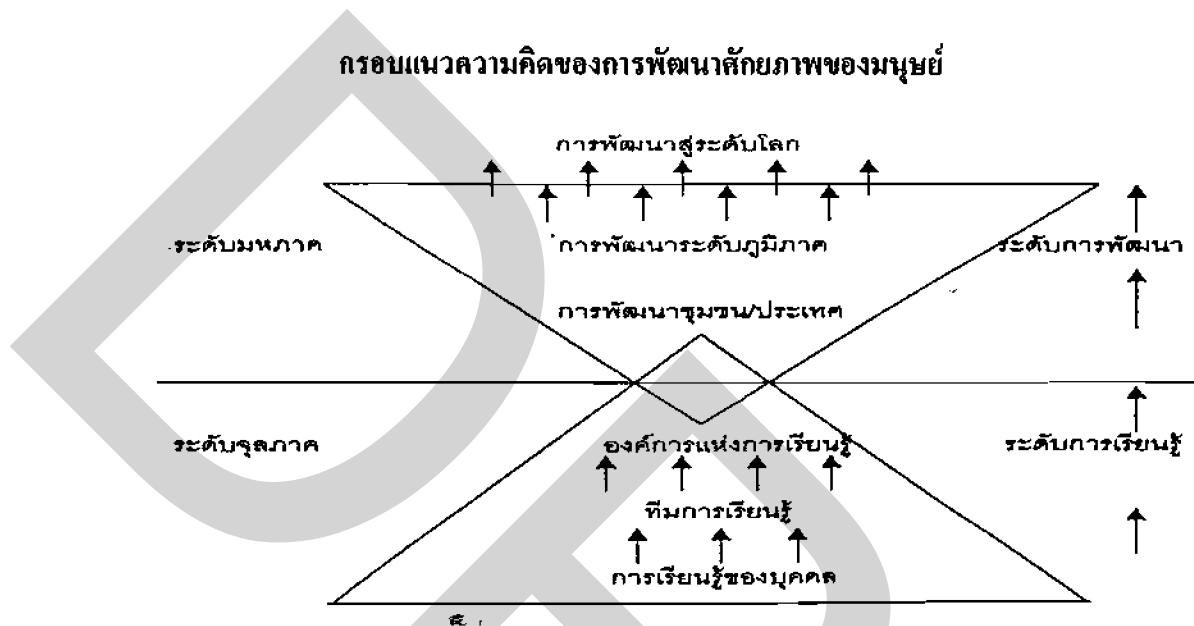
มอนดี้ และ โนว์ (Mondy and Noe, 1996 : 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และกล่าว เพิ่มเติมว่าผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพัฒนา สามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ จำต้องใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ผู้บริหาร

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้คำจำกัด ความไว้นั้นผู้วิจัยได้สรุปความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการที่จะเพิ่ม พูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความรับรู้และความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ กายในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสร้างแนวคิด อุปนิสัย โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายรูปแบบ ด้วยกัน ทั้งการพัฒนาตนเอง และพัฒนาโดยองค์กร การเลือกวิธีการใดเป็นแนวทางในการพัฒนา นั้นก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและก่อให้กับบุคคล

2.1.2 แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความ สำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐ และ เอกชน) และ ถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และ จริยธรรมที่สูง เชื่อว่าเราคงก้าวไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้ อย่างไม่ยากเย็นนัก

มุ่งเน้นไปในการพัฒนาคนตามกรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การ และประเทศชาติ ตามสภาพปัจจุบัน (นัย เทียนพูด : 2542) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์

ที่มา : ณัฐ เทียนพูด, การจัดการทรัพยากรบุคคล, 2542

กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ แบ่งได้ดังนี้

1. ระดับชุมชน ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้มี 3 ระดับ คือ
 - 1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวความคิด (Concept) ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่ง命令 (Self - Directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น
 - 1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุด ในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก การเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” นี้ จะเน้นในเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบ

เป็นระบบ หรือ บูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รับผู้รู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อขัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาตนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ระดับ คือ ก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (Developing) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ เช่นกัน

2.1 การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ หรือ มีเทคโนโลยีของมนุษย์ การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (Intelligence Club) เป็นสติให้กับสังคม หรือ ประเทศชาติ

2.2 การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรม หรือ การเข้ามาร่วมกันที่จะเดริบเข้าไปแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

2.3 การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้ และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเรา ก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และ ทุน เป็นด้าน

สำหรับครอบแนวความคิดใหม่ (Paradigm Shift) ในการพัฒนาตน อาจสรุปได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1. เป็นการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) เข้าด้วยกัน คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development : ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิมๆ ในความหมายของการฝึกอบรม และ การพัฒนา การพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development : CD) เป็นการพัฒนาตนให้เดินโดดก้าวหน้าในองค์การ การพัฒนาองค์การ (Organizational Development : OD) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การรูปแบบใหม่

2. การบูรณาการดังกล่าว จะต้องมุ่งเน้นที่บุคคลในลักษณะเป็นทีม และ องค์การซึ่งเป็นการพัฒนาจาก การเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ และ องค์การแห่งการเรียนรู้

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

ดังนี้ ในสภาวะการณ์ปัจจุบันการพัฒนาบุคคล และ การฝึกอบรมนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และ กระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาบุคคล และ การฝึกอบรมจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์การในอนาคต

2.1.3 ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปรัชญาเป็นแนวความคิด ความเชื่อที่นำไปสู่การปฏิบัติ ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นข้อสำคัญ หรือ เป็นข้อตกลงที่เป็นความตั้งใจที่จะกระทำ หรือ พัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือคุณลักษณะที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การแต่ละแห่งจะมีการกำหนดปรัชญาไว้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตัวอย่างเช่น บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดปรัชญาไว้ดังนี้ (คันย์ เทียนพูด : 2537)

“Quality people , well motivated , in effective organizations”

บุคลากรมีคุณภาพ กระตือรือร้นจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารดังนี้

1. ธนาคารเชื่อมั่นว่า พนักงานทุกคนมีศักยภาพความสามารถที่จะพัฒนาให้รับผิดชอบหน้าที่การงานต่างๆ ของตนได้ ธนาคารจึงมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสอดคล้องกับระดับความสามารถของตน

2. ธนาคารเชื่อมั่นว่า ในด้านพนักงานทุกคน ยังมีพละกำลังแอบแฝงที่ยังไม่ได้ปลดปล่อย ให้อย่างเต็มที่ ถ้าเพียงแต่ให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ปรับทัศนคติย่อาน และ ปรับปรุงฝืนในการทำงาน ก็จะสามารถนำพลังดังกล่าวของตน และ ของผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่ธนาคาร ได้อย่างเต็มที่

3. ธนาคารเชื่อมั่นว่า การให้โอกาสพนักงานได้ปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเท่ากับเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าของพนักงาน และ ความมั่นคงในชีวิตอนาคตของตน ทั้งเป็นการแสดงเจตนาจริงๆ และ ความตั้งใจของธนาคาร ที่จะไม่ทอดทิ้งพนักงานของตน ตลอดเวลาที่ร่วมงานกับธนาคาร

4. ธนาคารเชื่อมั่นว่า การพัฒนาพนักงานจะมีผลในทางเสริมความมั่นใจในชีวิตอนาคตการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในธนาคาร และ จะร่วมเดินทางไปกับธนาคาร

สำหรับ บริษัท สีเวอร์นราเดอร์ มีปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมุขย์ว่า “It's a career เป็นอาชีพนิ่งใช่งาน เราจ้างคนเข้ามาร้าอาชีพนี้ เราไม่ได้จ้างคนสำหรับที่จะมาทำงานชั่วคราวเดียว而已”

จากปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมุขย์ของ บริษัท สีเวอร์นราเดอร์ บริษัทจะเน้น การพัฒนาทรัพยากรมุขย์ของบริษัท 3 ประเด็น คือ

1. จะสร้างบุคลากรให้มีโลกทัศน์ และ ลักษณะบุคลากรต้องเป็นแบบนี้
2. จะพยายามส่งผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยของบริษัท ในเครื่องข่ายเข้ามาใช้ให้เร็ว ขึ้นเพื่อปรับตัวเข้าสภาพแวดล้อมที่ต้องสูงขึ้น ในวันข้างหน้า
3. ต้องการให้คนหนุ่มสาวมารับผิดชอบด้วย ได้อย่างรวดเร็วขึ้น และ ในจำนวนที่มาก ขึ้น

สำหรับ บริษัท สีเวอร์นราเดอร์ มีปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมุขย์ว่า “It's a career . เป็นอาชีพนิ่งใช่งาน เราจ้างคนเข้ามาร้าอาชีพนี้ เราไม่ได้จ้างคนสำหรับที่จะมาทำงานชั่วคราวเดียว而已”

จะเห็นได้ว่าองค์การ หรือ บริษัทมีแนวความคิดที่จะสร้างบุคลากรของบริษัทให้มี ประสิทธิภาพ ดูแลรักษา และ พัฒนาให้ก้าวหน้าตามศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งถือเป็น ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมุขย์ที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีการเน้นย้ำอาจแตกต่างกันบ้างใน ส่วนรายละเอียด และ ถือได้ว่าปรัชญาจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมุขย์ขององค์การ หรือ บริษัท

2.1.4 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมุขย์

ปัจจุบันองค์การได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมุขย์มากขึ้น จึงได้มีการ จัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมกับสถาบันอื่นๆ ซึ่งถือ ได้ว่าเป็นการลงทุนขององค์การที่หวังผลในระยะยาว คือ ให้บุคคลได้มีความรู้ทางด้านการบริหาร และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่นานนานมากได้

ทรัพยากรมุขย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การ ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม ประเทศ ดังนั้นทรัพยากรมุขย์จึงต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดี และการที่จะเกิดคุณภาพได้จะ ต้องมีการลงทุนด้านทรัพยากรมุขย์ เริ่มจากการศึกษาทั้งในระบบที่เข้าเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจน ถึงระดับอุดมศึกษา และนอกจากเป็นการเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ของบุคคลเองทั้งจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมา

ชาญชัย สวิตรังสีมา (2520 : 8 – 16) “ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไร้ 4 ประการ ลังนี้”

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์กร กล่าวคือ องค์กรมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปได้ทั้งในทางก้าวหน้าและเสื่อมลง ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็ตามจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น องค์กรเปลี่ยนไปในทางเสื่อม ซึ่งอาจหมายถึงขาดดงบุคคลในองค์กรประการหนึ่ง ก็ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาของการเสื่อมนั้น และถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์กร

2. การเปลี่ยนแปลงทางค้านเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีได้เริ่มก้าวหน้าไปอย่างมาก จึงต้องส่งเสริมการเรียนรู้ครั้งมีอิทธิพลอันนั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสียก่อน มิฉะนั้นจะกลับเป็นว่าเราเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพสูงมาให้คนที่ไม่มีประสิทธิภาพใช้ ซึ่งจะเป็นผลเสียอย่างมาก

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่องค์กร องค์กรได้ก่อตัวนี้ได้อยู่อย่างโ dik เดียว จึงเป็นจะต้องสัมผัสรับสักภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยตรงคือประชาชน ผู้รับบริการหรือลูกจ้างขององค์กร นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางค้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีผลกระทบต่องค์กรไม่น้อย เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวเองเปลี่ยนไป และกระบวนการระเทือนถึงการดำเนินการขององค์กรจะเป็นที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าว จึงจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้หรือได้รับความผลกระทบระเทือนน้อยที่สุด

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยธรรมชาติแล้วคนเรามีความต้องการอยู่เสมอ และพยายามที่จะแสวงหาวิถีทางที่จะบรรลุถึงความต้องการนั้น และถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้น อันจะเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ในกระบวนการนี้ เราอาจจะตอบสนองความต้องการของคนบางคนในบางเวลาได้ แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนบางคนตลอดเวลาได้ นั่นคือ ไม่มีทางตอบสนองความต้องการของทุกคนตลอดเวลาได้เลย ซึ่งความต้องการของคนในการปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในเบื้องต้น โดยที่ความต้องการเหล่านี้ก็อยู่ในวิถีที่จะตอบสนองได้ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นเครื่องมีประการหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการดังกล่าวของบุคคลได้ อย่างน้อยการพัฒนาบุคคล ก็จะช่วยให้ผู้ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความชำนาญงานและทักษณ์สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้

ประชา เศรศน์ (2530 : 22 – 23) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการบันดาลความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่ง องค์การสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรได้มากเท่าไรความล้มเหลวขององค์การขึ้นก็เท่านั้น

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ก้าวหน้ามาก หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ และเทคโนโลยีแล้วย่อมมีผลให้องค์กรโดยรวมไม่อาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

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

4. ด้านคนหรือบุคคลในองค์กร ทุกคนมุ่งหวังให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ต้องการความมั่นคงแห่งอาชีพ และแต่ละคนยังมีความชอบหรือความสนใจงานที่ต่างกัน การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลในองค์กรได้ทราบว่าเขากำลังพัฒนาตนเองไปในทิศทางใดให้สอดคล้องกับทักษะหรือความพึงพอใจของตนเอง และเป้าหมายขององค์กร

2.1.5 คุณลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในอุดมคงคิดต่างๆ ไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ปัจจุบัน องค์การหันมาครรช์และภาคเอกชนต่างก็กระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหมายต่างกันไป คือ

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

ประชุม พรมพันธุ์ (2531 : 18 – 19) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ลดปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้น้อยลงไป ไม่ว่าปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ปัญหารံองขาดความรู้เทคนิค หรือวิชาการ หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคล การพัฒนาจักกล่าวย่อจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีอันจะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่หดหดซึ้ง เพราะ สามารถที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบันได้

2. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสมาชิกทุกคนในองค์กร การพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลจะนำไปสู่ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสมัยและไม่ล้าหลังในการทำงาน อันจะสามารถแก้ปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นได้

3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานสามารถที่จะปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นนักบริหารที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมา มีความรู้และทักษะในงานแต่ละอย่างที่ให้เกิด ความชำนาญ มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5. เพื่อให้บุคคลทุกระดับในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจ หน้าที่และบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี สามารถร่วมมือและประสานงานกับบุคคลภายนอกในระดับ ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดบรรยายกาศที่ดีในการทำงาน ลดภาวะความตึงเครียด สร้างความรัก ความเข้าใจ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของเข้า อันจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรอย่างไม่มีวันหยุดยั้ง

Wexley และ Lathem (1981 : 4 – 5) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคคลในแต่ละระดับ เกี่ยวกับความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ความเข้าใจในการบริหาร การจัดการ รูปแบบการบริหารและการจัดการขององค์กรตลอดจนภาวะทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญงาน อันเป็นจุดมุ่งหมายของการพัฒนาและฝึกอบรมที่มี มาแต่เดิม เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเกี่ยวข้องให้ดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดี

3. เพื่อการอุปโภคกับบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น ซึ่งการอบรมโดยทั่วไป จุดมุ่งหมาย จะมุ่งเน้นที่การปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการทำงาน แต่ละรายซึ่งการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ในเรื่อง

ดังกล่าวดือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคคลนี้ทักษะแต่ขาดแรงจูงใจแล้วก็ไม่อาจจะนำความรู้ความร่านามาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเดี๋มที่

2.1.6 หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาตนของเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้วการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่น่าจะไม่ได้ผล วิธีการพัฒนาตนของที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ตัวอย่างเช่น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนของให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเองกันผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ คิดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยตรง และทึ้งที่เกี่ยวข้อง คิดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศไทย โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาสเป็นผู้นำภูมิภาค และผู้บรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการ หรือองค์กรที่น่าสนใจอื่นๆ หากโอกาสไปศึกษาและคุยงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาเป็นบางวิชาในสถาบันศึกษา สถาบันสอนภาษา สถาบันสอนอาชีวศึกษา กับมหาสมារถกับผู้รู้งานท่าน การสร้างบรรยายศาสตร์เน้นเหมาะสม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา / ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแบบ เช่น

1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ปรับปรุงทักษะคิดให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา

2. กิจกรรมด้านการบริหาร/การจัดการ เช่น การโยกข้าย้ายสังกัดเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งเป็นผู้ช่วย ให้เป็นดูแทน / รักษาการแทน การให้เข้าร่วมในคณะกรรมการ ทำหน้าที่เป็นกรรมการ การคุยงาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายพิเศษให้ทำ การจัดกลุ่มคุณภาพ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรหรือการจัดแบ่งส่วนงานใหม่

3. กิจกรรมด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาเฉพาะรายบุคคล การศึกษาระบบที่มีคุณภาพ

4. กิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่ เช่น การจัดการศึกษาแบบสำเร็จรูป จัดคู่มือการปฏิบัติงานให้ օอกรสารทางวิชาการ ให้ศึกษาแล้วสรุปที่รายงานเสนอ มีการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ เป็นต้น (ศรีอรุณ เรศานนท์, 2532.)

2.1.7 กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนามนุษย์เอาไว้ เช่น

แจ็ค เจ ฟิลลิปส์ (Jack J. Phillips, 1983) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มประเมินว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อไหร และ พัฒนาอย่างไร ในส่วนของการพัฒนาอย่างไรนั้นเข้าได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. กำหนดเป้าหมายของความต้องการ
3. จัดทำข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ
4. กำหนดคุณวิธีการประเมินความต้องการ
5. พัฒนาเป้าหมายขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. เตรียมเสนอโครงการพัฒนา
8. กำหนดครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา
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 เป็นขั้นตอนโดยละเอียดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการนี้จะแสดงในรูปของปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และ ปัญหาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่ จากนั้นก็ทำการ

กำหนดเป้าหมายของการประเมินทรัพยากรม奴ย์ว่าเพื่ออะไร เช่น เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ หรือ เพื่อใช้ประโยชน์ทรัพยากรม奴ย์ให้เต็มที่ แล้วจึงจัดตั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเป้าหมายขององค์การในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ และคาดถึงผลที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ เพื่อเตรียมเสนอโครงการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ต่อไปในโครงการ ดังกล่าวที่ต้องมีการกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดทำโครงการ เนื้อหาสาระของโครงการ เครื่องมือที่จะใช้ประเมินผลโครงการลดลงโครงการ โดยการทดสอบกับกลุ่มทดสอบ นำผลที่ได้มาใช้ปรับปรุง โครงการเพื่อปรับปรุงแล้วก็จะนำโครงการ ไปปฏิบัติ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาโครงการ อย่างเป็นระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคุ้วงว่าโครงการมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง โครงการประเมินว่าการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์นั้นเป็นท่าไคร และประเมินผลสำเร็จ ของโครงการ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามโครงการกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไฮร์เบิร์ต จี ฮีนเมเนและคณะ (Herbert G. Heneman et al, 1980) ได้เสนอกระบวนการ ของการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ ในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์การ ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากซึ่งว่าระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง กับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ ปัญหานี้มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถแก้ไขโดยการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ โดยทั่วไปแล้วความต้องการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์มักจะมีมากเกินกว่าที่จะจัดการได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้สนองตอบต่อความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์จะเริ่มจากการคำนวณจำนวนที่เป็นของความต้องการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ จัดสรรทรัพยากรให้แต่ละโครงการตามลำดับจนถึงการบูรณาการโครงการต่างๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ การพิจารณาเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในโครงการ กำหนดគิชีการและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์ จนถึงการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรม奴ย์

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถกระทำได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับแรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สอง คือ เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดค่าว่า สนองต่อความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือไม่

2.1.8 กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทุกองค์การไม่ว่าจะองค์การของรัฐบาลและเอกชนพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การไม่ว่าจะเป็นด้านการลงทุน การมีส่วนแบ่งในตลาด ความเป็นอยู่ทางสังคม หรือ เมื่อว่าในการป้องกันประเทศก็ตาม ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นได้แก่ คือ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการคัดเลือกและวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับองค์การ ถือว่าเป็นจุดเริ่มที่สำคัญขององค์การ หลังจากนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติแก่พนักงานขององค์การ และการเพิ่มทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่佳เป็นกี คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และ การศึกษา โดยที่วิธีการแต่ละวิธีนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การจะต้องทำความเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การได้ จึงได้กล่าวถึงความหมาย และวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ในทศนะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ชัย สมิทธิ์ไกร (2542 อ้างถึงใน เกื้อจิต, 548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ระหว่างผู้ฝึกอบรม และผู้รับการอบรม หรือระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อทำให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทักษะตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตลอดจน ความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีอยู่ด้วยกันหลายประการ ดังนี้

1. เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ หรือทักษะติดอันพึงประสงค์
2. เป็นวิถีทางที่นำการฝึกอบรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการอบรม เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น

4. ช่วยทำให้ผู้รับการอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย แต่กลับมีความกระตือรือร้น และความกระตืบกระเที่ยง

5. ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์จริง และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังได้ยึดวัตถุประสงค์หลักๆ เอาไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และมากเพียงพอ

2. การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

3. การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ (Attitude) คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในทางที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

บีช (Beach, 1980) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมตามความต้องการขององค์การเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ฉะนั้น เมื่อวิเคราะห์ความหมายของการฝึกอบรมคังกต่าว่าข้างต้นแล้ว จะมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การทั้งผู้บริหารและพนักงาน ให้มีความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ที่เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น

2. การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรม และวิธีการฝึกอบรมต่างๆ กัน ตามวัตถุประสงค์ และลักษณะของบุคคลในองค์การ

3. การฝึกอบรมจะจัดเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน และแนวโน้มของลักษณะงาน ในอนาคต

4. การฝึกอบรมจะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการ พัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ เจตคติเพิ่มขึ้น

พลันเก็ท (Plunkett, 1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

ในด้านเจตคติ (Attitude) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในการสร้างสรรค์ภัยหลัง การฝึกอบรม เจตคติจะสร้างขึ้นจากการเติบโตแบบจากตัวอย่างที่ดี และ ประการที่สอง เกิดจาก การฝึกอบรมพนักงานจะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเจตคติจากการสังเกตในสิ่งที่ทำ ถ้าพูดถึงความ

ปลดปล่อยในการทำงานแต่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติตัวขณะนี้ไม่แสดงถึงความระมัดระวังในความปลอดภัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะไม่เกิดเจตคติที่ดีให้ การสร้างเจตคติที่ดีที่สุด คือ จะต้องช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มองเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานและความปลอดภัยอย่างไรค่อนข้างงาน

ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้เป็นส่วนของข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด และวิธีการที่ช่วยให้ประชาชนได้มองเห็นว่าจะต้องทำอย่างไร และ ทำไม่ ถ้าผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจงานทั้งหมด และ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ก็จะมีโอกาสตัดสินใจทำงานได้สำเร็จ จะต้องเข้าใจหลักการ หรือ ทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานก่อนที่จะสามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานของตน สามารถเปลี่ยนแปลงหลักการ หรือ ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การรู้ว่าควรทำอะไรเป็นสิ่งจำเป็น แต่การที่สามารถประยุกต์ความรู้ได้อย่างเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ด้านทักษะ (Skills) เมื่อเราประยุกต์ความรู้ไปใช้ เราจะต้องแสดงออกถึงทักษะในด้านต่างๆ อาจเป็น ทักษะในด้านเทคนิค ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ ทักษะในด้านความคิดรวบยอด ทักษะในด้านเทคนิคเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้กำลังกาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่า รู้ว่าจะทำอะไร ทำไม่ และ อย่างไร โดยใช้เครื่องมือช่วยสนับสนุนรวมไปถึงเครื่องจักรกล และ อุปกรณ์ต่างๆ ด้วยทักษะในด้านความคิดรวบยอด เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมอง ที่ใช้ในการแก้ปัญหา การเรียนรู้ และ การตัดต่อสื่อสาร ทางที่ดีที่สุดในการสอนทักษะ คือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การปฏิบัติช้าๆ คือ หัวใจสำคัญของการฝึกทักษะ ใน การฝึกทักษะนั้น ความสำเร็จเบื้องต้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ในระหว่างการฝึกทักษะที่มีผู้นิเทศก์อย่างใกล้ชิด เพื่อคอยแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ฝึกทักษะก่อนการฝึกอบรมอาจจะต้องสำรวจประสบการณ์เบื้องต้นก่อนปฏิบัติงาน เพื่อจะได้คัดเลือกวิธีการฝึกทักษะที่เหมาะสม ซึ่งอาจต้องเสียเวลาทบทวนการฝึกทักษะเพิ่มเติมก่อน手่าง ถ้าหากพบว่ามีทักษะบางประการที่ต้องเพิ่มเติม

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

ครองค์ และ คณะ (Cronk and Others, 1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง เป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงาน และ องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ จากการให้ความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ครองค์ และ คณะ

ยังได้ขยายความหมายของการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบระหว่างคำว่าฝึกอบรม และ การพัฒนา เน่า ยิ่งๆ ว่า การฝึกอบรมส่วนมากจะต้องอ้างถึงการสอนทักษะเฉพาะงาน หรือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันในองค์การส่วนการพัฒนานั้นมีความหมายกว้างกว่า และเน้นในเรื่องที่เชื่อมโยงไปสู่อนาคตเพื่อการเตรียมงานในอนาคตจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับความรู้ทั่วๆ ไป และความสามารถของพนักงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มทางด้านอุตสาหกรรม การแก้ปัญหาทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะในการสร้างที่นั่งงาน และคนทำงาน ซึ่งในการให้ความหมายการฝึกอบรมของครองค์ และ คณะ เมาได้ขยายความหมายของการฝึกอบรมรวมไปถึงการพัฒนา คือ ให้มีความหมายไปถึงการเตรียมการสำหรับงานในอนาคตด้วย

การพัฒนาทรัพยากร่มมูญโดยการพัฒนา

มีวิธีการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคคลในระดับบริหาร คือ การพัฒนาโดยให้มีประสบการณ์จากการทำงานมือญี่ 3 วิธี คือ

1. การทดลองเรียนงาน ผู้ที่ได้รับการอบรมจะถูกสมมติให้ได้รับตำแหน่งบริหาร โดย มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นทุกอย่าง ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี คือ หัวหน้าอาจเดือกมา คนหนึ่งให้เป็นผู้ทดลองงาน โดยสอนให้รู้วิธี และ ปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวัน หรือ หัวหน้าอาจลาบทุกงานชั่วคราว แล้วเลือกผู้ใดบังคับบัญชามาทำการแทน หรือ โดยการแต่งตั้งให้อุดหนัง คณไดคนหนึ่งมาทำหน้าที่ผู้ช่วย โดยมอบหมายงานหลายอย่างให้ช่วยทำ ซึ่งอาจอนงานให้ทำ เป็นอย่างๆ ไป

การทดลองปฏิบัติงานจะเป็นการฝึกหัด และ ทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว เป็นการกระตุ้น และชูงใจให้มากกว่าการเรียน และ ยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

2. การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานโดยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันไป ให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยปกติระหว่าง 6 เดือน ถึง 2 ปี สถาบัน กันไปจนทุกคนรู้งานทุกอย่าง วัดดูประสิทธิภาพที่สำคัญก็ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น วิธีนี้ช่วยให้มีโอกาสได้ทำงานอื่น ช่วยให้คนได้ความคิดใหม่ๆ จะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น

การหมุนเวียนงานจะช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจกันดี ไม่มีการถือพวกพ้อง และ ให้ ความสำคัญแก่งานของตนมากเกินไป

3. การสอนงาน ผู้บังคับบัญชาจะสอนให้ผู้ใดบังคับบัญชา มีความรู้ และ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน หากต้องรู้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่างๆ การติดตามผล และ การแก้ไขข้อผิดพลาด โดยมีวัดถูประสงค์ไม่เพียงพอแต่สอน หรือ แนะนำให้ทำงานเป็น เท่านั้น แต่จะต้องแนะนำวิธีการทำงานที่จะทำให้ผู้ใดบังคับบัญชา มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ในการสอนงานผู้บังคับบัญชาขึ้นให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายออกความเห็น แก้ไขงานให้ดีขึ้นในเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ผู้สอนงานที่ดีจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมคิดด้วยตนเอง มีแนวคิดใหม่ ๆ มีทัศนะกว้าง และ รู้งานลึกซึ้ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา

กิจกรรม สาระ (2526) ได้ให้คำจำกัดความเอาไว้ว่า การส่งบุคคลไปศึกษาต่อ หมายถึง การส่งไปฝึกอบรม หรือ คุณานุญาต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ให้ศึกษาต่อเต็มเวลา องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศไทย และ ต่างประเทศ กล่าวคือ

- ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรภายในประเทศไทย หรือภายนอกประเทศไทยโดยให้ได้รับเงินเดือน หรือ คงเงินเดือน โดยทุนส่วนตัว หรือ ทุนจากองค์กรมูลนิธิ และ มีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้กับองค์การหลังสำเร็จการศึกษา

- ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ขององค์การในประเทศไทย หรือ ต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในองค์การ แล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การกำหนดคุณสมบัติ รับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาการให้ทุน และ เงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุน

- ให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศไทย และ ต่างประเทศ สำหรับสายงานที่ขาดแคลน องค์การจัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศไทย และ ต่างประเทศ โดยองค์การจะกำหนดเงื่อนไขของทุน ระยะเวลาการศึกษา เมื่อมีผู้สมัครได้ผ่านการคัดเลือกแล้ว และ สำเร็จการศึกษาแล้ว องค์การจะบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการที่เหมาะสม

2. ให้ศึกษาต่อนางเวลา องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเอง โดยให้ศึกษาต่อในบางส่วนของเวลางาน ซึ่งอาจกำหนดเงื่อนไขของขอลาศึกษาต่อไว้

3. ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปคุยงาน หรือ ศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ทั้งในประเทศไทย และ ต่างประเทศ โดยทุนส่วนตัว ได้รับทุนจากมูลนิธิ องค์การ หรือ บุคคล รวมทั้งองค์กรอาจจัดสรรงบประมาณด้านการเดินทางไปประชุม ไปคุยงาน ไปสัมมนา หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ให้แก่บุคลากร

2.1.9 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

รศ.กุลธน ชนาพงษ์ธ (2530) ได้กล่าวไว้วิธีนี้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่งๆ ขององค์การโดยคิดตามมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคในงานประจำ ฉันอาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคดังๆ เหล่านี้

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคคล การดำเนินการพัฒนาบุคคล ส่วนหนึ่งย่อมเป็นอย่างเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ที่ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร นับตั้งแต่ผู้จัดการ โครงการ จนกระทั่งถึงเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกคน แต่เนื่องจากลักษณะของพนักงานการพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยทั่วไปเป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บุคคลโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

2. ปัญหาด้านวิทยากร ปัญหาที่มักจะพบเห็นอยู่เสมอ เกี่ยวกับวิทยากรคือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่ค่อนข้างน้อยมาก ส่วนใหญ่แล้ววิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันนี้มักขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี แต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้ออกเดินทางสำรวจการพัฒนาของตนมากกว่า ด้วยเหตุนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดแปลกใหม่น้อยมาก นอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเดิมที่นั่นวิทยากรยังจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการและเทคนิคของการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาอย่างน้อยใน 4 ลักษณะคือ

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนา ว่าเมื่อเข้ารับการพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง เพื่อเข้ารับการพัฒนาเพราได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่คิดถึงการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือเลือกเห็นว่าเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนที่มีการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งเป็นการเสียเวลาเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่การกระทำอยู่แล้วไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาแต่อย่างใด

3.3 บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พ่อใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยคิดถือปฏิบัติมาช้านานแล้ว และจะไม่ยอมรับขนถึงขนาดต่อต้าน

3.4 บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับแนะนำให้บุคคลได้

4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้าหากมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อยู่อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่เนื่องจากการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกด้านนี้ ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์การต่างๆ ไม่สามารถซื้อหามาได้อย่างครบถ้วน

5. ปัญหาด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร นักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงไม่ให้การสนับสนุน นอกจากนี้บางคนมีความสำคัญผิดปกติว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การได้ทุกปัญหาและลับพ้น เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันใจตามที่ต้องการ จึงต่อต้านการพัฒนาบุคลากร และประการสุดท้ายนักบริหารบางคนเสิงเสิงเห็นว่าตนมีความรู้ ความสามารถกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากร และวิทยากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่างๆ แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ มากmany

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

2.2.1 ประวัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เมื่อเริ่มแรกที่ได้ตั้งกรรมการรักษาพระราชนูญภูติระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งเริ่ยกันย่อๆ ว่า ก.ร.พ. นั้น โดยเหตุที่กรมพระจันทบุรีนฤนาท นายก ก.ร.พ. ทรงเป็นนายกสภาการะคลัง และ สภาการฝ่ายอยู่ก่อนแล้ว และ หลวงศุภุมนัยประดิษฐ เลขาธิการสภาการฝ่าย ก.ร.พ. ด้วย ซึ่งใช้เจ้าหน้าที่ชุดเดียวกัน จึงได้ตั้งสำนักงานรวมกัน เรียกว่า “กองเลขานุการสภาการะคลัง สภาการฝ่าย และ ก.ร.พ.” ตั้งที่ทำการอยู่ที่หอรัชฎากรพิพัฒน์ในพระบรมมหาราชวัง (ต่อมาเปลี่ยนที่ทำการกระทรวงการคลังอยู่ระหว่างหนึ่ง)

ต่อมาเมื่อได้ตั้ง ก.พ. ขึ้นใน พ.ศ. 2477 จึงได้เปลี่ยนไปตั้งสำนักงานอยู่ที่ศาลาฉุกเฉินในในพระบรมมหาราชวัง ซึ่งในตอนนั้นเรียกสำนักงานนี้ว่า “สำนักเลขานุการ ก.พ.” ต่อมาปลาย พ.ศ. 2482 สำนักเลขานุการ ก.พ. ได้ย้ายไปตั้งที่ทำการณ์ตึกพุคตามเลื่อย ในบริเวณพระราชวังดุสิต ซึ่งอยู่ระหว่างสวนสุนันทา กับ เกตดินวนหาดลังพระที่นั่งอัมพรสถาน

หลังจากตึกพุคตามเลื่อยถูกจลาจลในระหว่างทรงครุฑ์ที่ 2 สำนักเลขานุการ ก.พ. จึงได้ย้ายไปตั้งที่ศาลาสหทัยสมาคม ในพระบรมมหาราชวัง เมื่อ พ.ศ. 2488

เมื่อ พ.ศ. 2493 สำนักเลขานธิการ ก.พ. ได้ข้ายกเลิบมาอยู่ที่ศาลาถูกบุนในอีกรั้งหนึ่ง และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงาน ก.พ.” เมื่อ พ.ศ. 2495 ซึ่งในส่วนนี้สำนักงาน ก.พ. คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ ก.พ. ซึ่งกว่า 77 ปีแล้วที่สำนักงาน ก.พ. ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง รวมทั้งมีบทบาท และ การกิจอย่างต่อเนื่องในการเป็นองค์กรกลางการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างฯ สนับสนุน ส่งเสริม และ พัฒนาให้กำลังคนภาครัฐเป็นทรัพยากรที่มีค่า และค่านิยมการไปพร้อมกับการแสวงหาแหล่งความรู้ วิชาการ และ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อรักษาคนเก่ง และคนดีให้อยู่ในระบบราชการอย่างมั่นคง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำพาประเทศไทยไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

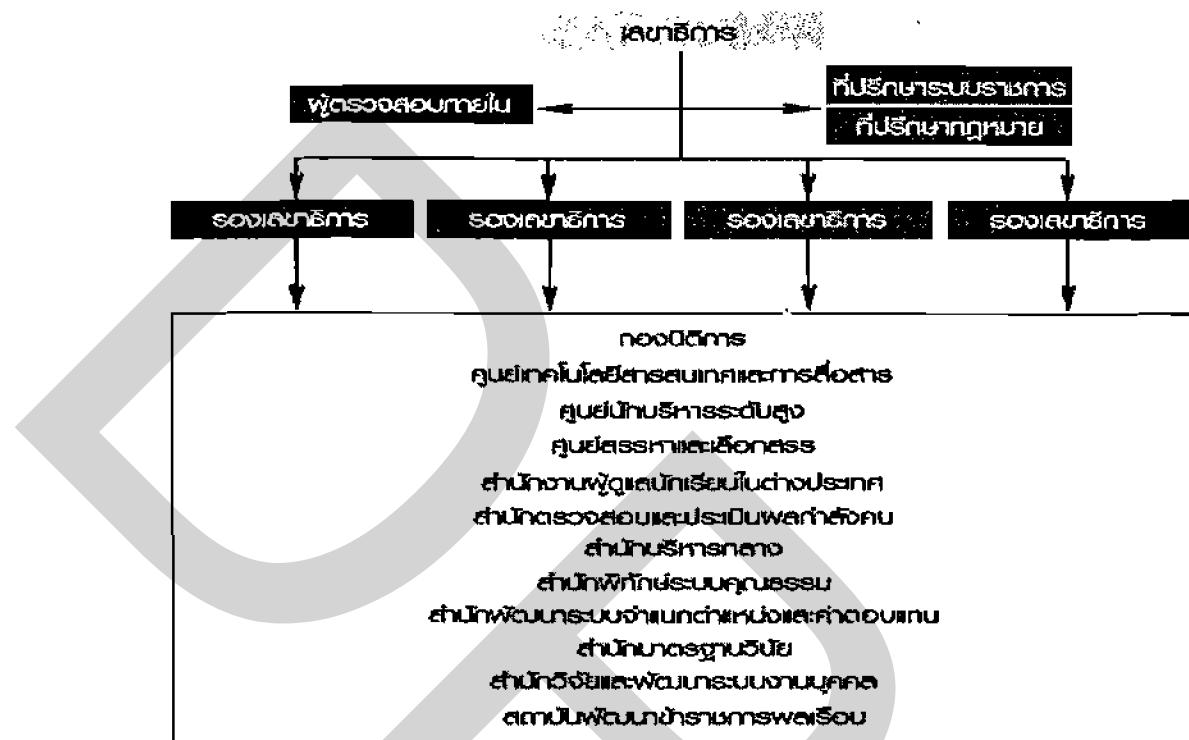
ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2506 จำนวนข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เพิ่มขึ้นมากจึงได้แยกบางส่วนไปอยู่ที่ศึกษาดูงานท่าเรือรักษากาลีประดู่วิเศษ ใช้ศรีรัตน์กำแพงพระบรมหาราชวังอีกส่วนหนึ่งด้วย

ต่อมาได้สร้างอาคารสำนักงาน ก.พ. ขึ้นในที่ดินของวัดเบญจบพิตร ถนนพิษณุโลก ตรงข้ามทำเนียบรัฐบาล สำนักงาน ก.พ. จึงได้ย้ายมาอยู่ที่นี่ตั้งแต่ พ.ศ. 2511 เป็นต้นมา

เมื่อ พ.ศ. 2523 หลังจากสำนักงาน ก.พ. ได้ตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้น ในขณะที่อาคารสำนักงาน ก.พ. คับแคบไม่พอที่จะให้เป็นที่ฝึกอบรมข้าราชการตามภาระหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้ จึงได้สร้างอาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นอีกหลังหนึ่งข้างอาคารสำนักงาน ก.พ. เดิม ในระหว่างก่อสร้างอาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้ไปอาศัยทำงานที่ชั้น 7 ของอาคารสถาบันมะเริง แห่งชาติ ซึ่งโรงพยาบาลรามาธิบดีตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2523 ถึงวันที่ 17 มิถุนายน 2527 จนกระทั่งอาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสร้างเสร็จ เจ้าหน้าที่เหล่านี้จึงย้ายมาทำงานในอาคารนี้เมื่อ พ.ศ. 2527

เมื่อ พ.ศ. 2540 ได้สร้างอาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นใหม่ในที่ดินของกระทรวงสาธารณสุข ที่จังหวัดนนทบุรี ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ทำงานอยู่ในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงได้แยกไปทำงาน ณ ที่แห่งนี้อีกแห่งหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2540 ต่อมา สถาบันพระปกเกล้าได้ขอร่วมอยู่ด้วยที่อาคาร 3 ชั้น 5 ของกลุ่มอาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนแห่งนี้ ส่วนอาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนเดิม ที่ข้างวัดเบญจบพิตร ใช้เป็นที่ทำงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ส่วนหนึ่ง และ เป็นที่ทำงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) อีกส่วนหนึ่งด้วย

2.2.2 โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ที่มา : www.ocsc.go.th

2.2.3 ส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักนายก
รัฐมนตรี พ.ศ. 2545 จัดแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเอาไว้ดังนี้

1. กองนิติการ
2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสาร
3. ศูนย์นักบริหารระดับสูง
4. ศูนย์สรรหา และ เลือกสรร
5. สำนักงานผู้คุ้มครองเรียนในด้านประเทศไทย
6. สำนักงานตรวจสอบ และ ประเมินผลกำลังคน
7. นักบริหารกลาง

8. นักพัฒนาระบบจำแนกค่าແහນ່າງ และ ค่าตอบແທນ
 9. นักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
 10. นักมาตรฐานวินัย
 11. นักวิจัย และ พัฒนาระบบงานบุคคล
 12. ถ่านบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ทั้งนี้ โดยกำหนดอ่านจากหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ ดังต่อไปนี้
1. องนิคิการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรม และ สัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และ งานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ หนังสือเวียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 - (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย
 2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารกำลังคนภาครัฐ
 - (ข) ส่งเสริม ประสานงาน เพยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ และ การบริหารข้อมูลกำลังคนภาครัฐ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน หรือ พัฒนาระบบข้อมูล และ ประมวลผล ข้อมูล และข้อมูลภาคต่างๆ
 - (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่ การให้บริการข้อมูล และ ข้อมูลภาคต่างๆ รวมทั้งการให้คำปรึกษา แนะนำ หรือ ฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย
 3. ศูนย์นักบริหารระดับสูง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการกำหนดค่าແහນ່າງ และค่าตอบແທນของนักบริหารระดับสูง

- (ข) ดำเนินการประเมินสมรรถนะ จัดทำข้อมูลกำลังคน และ บริหารบัญชี
- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการของตำแหน่งระดับสูง
- (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

4. ศูนย์สรรหา และ เลือกสรร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) พัฒนา และกำหนดนโยบาย ระบบ และรูปแบบการสรรหา และ เลือกสรร บุคคลเข้ารับราชการ

- (ข) ให้คำปรึกษา แนะนำส่วนราชการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา และ เลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้าง และ พัฒนาเครื่องมือการสรรหา และ การสอบ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางในการประสานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการ และ รัฐวิสาหกิจ

- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรทุนรัฐบาล และ การสอนเพิ่มขั้น หรือ กัดเลือก บุคคลเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล

- (จ) จัดทำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวทาง และ การพิจารณารับรองคุณวุฒิ เพื่อ การบรรจุแต่งตั้ง

- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานผู้คุ้มครองนักเรียนในต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่งเสริม สนับสนุน และ ประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือ คุยงานในต่างประเทศ สำหรับนักเรียนทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ ลาศึกษาฝึกอบรม หรือ คุยงานในต่างประเทศ

- (ข) คุ้มครอง จัดการ และ ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา ความเป็นอยู่ และ การ เงินแก่นักเรียนทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ลาศึกษา และ นักเรียนฝ่าย พลเรือนในต่างประเทศ

- (ก) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และ สร้างแรงจูงใจให้คนไทยที่ศึกษาใน ต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทย

- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์เผยแพร่ข้อมูลการศึกษา และ วัฒนธรรมของ ไทยในต่างประเทศ รวมทั้งการประสานงาน และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน

(ก) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักตรวจสอบ และ ประเมินผลกำลังคน มีอำนาจหน้าที่ดังด่อไปนี้

(ก) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผลการบริหารตัวแทนของส่วนราชการ ค่าฯ

(ข) วิเคราะห์ความเหมาะสมของการใช้กำลังคนของส่วนราชการ

(ค) ตรวจสอบ และ ให้ความเห็นเกี่ยวกับค่าสั่งการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ ก.พ. กำหนด

(ง) รักษายาทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน ควบคุมเกณฑ์และอายุราชการ และ ข้อมูลกำลังคน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังด่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานโรงพิมพ์ งานห้องสมุด งานรักษาความปลอดภัย งานประสาน และ อำนวยการในพื้นที่ค่าฯ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ

(ง) จัดระบบงาน และ บริหารงานบุคคลของสำนักงาน

(จ) ดำเนินการประสานสัมพันธ์ เพย์เพร์ชื่อนมูลข่าวสาร และ เสริมสร้างให้ ประชาชน และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง และ ค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่ดังด่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาระบบค่าตอบแทน และ ประโยชน์เกื้อกูลให้ สอดคล้องกับผลงาน และ ค่าครองชีพ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจำแนกตำแหน่ง ประเมินค่างาน และ จัดทำบัญชีค่า ภินเดือน และ เงินประจำตำแหน่ง

(ค) ศึกษา และ พัฒนาระบบฐานในการทำงาน เพื่อ��ระดับคุณภาพ และ ประเมิน ภาพกำลังคน

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ การจัดทำสำเนา และ จัดทำความเห็น

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการ ดำเนินการด้านอุทธรณ์ และ ร่องทุกข์

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนคิดตาม และประเมิน ผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และ ร่องทุกข์ และ การรักษาระบบคุณธรรมในกระบวนการ ทบทวน กรณ

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักมาตรฐานวินัย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ การจัดทำสำเนา และ จัดทำความเห็น

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ แนวทางการ ดำเนินการด้านวินัย

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนคิดตาม และ ประเมิน ผลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณของข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ ในกระบวนการ ทบทวน กรณ

11. สำนักวิจัย และ พัฒนาระบบงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะนโยบาย และ กลยุทธ์ด้านการบริหารงาน บุคคลของราชการฝ่ายพลเรือนต่อคณะกรรมการคุณธรรม จริยธรรม และ คณะกรรมการระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับองค์ความรู้ และ หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ใหม่ ๆ

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ และ พัฒนาระบบ กลยุทธ์ หลักเกณฑ์ และ วิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของราชการฝ่ายพลเรือน และ ทรัพยากรบุคคลพิเศษ เช่น นักเรียนทุนรัฐบาล คน พิการ หรือ กำลังคนในพื้นที่เฉพาะ

(ง) ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล

(จ) ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

(ก) ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และ ติดตามประเมินผลให้การบริหารงานบุคคลในส่วนราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม และ หลักการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

12. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนา และ ฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การผลิต และ ให้บริการสื่อ หรือ เทคโนโลยี การฝึกอบรม

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ หรือ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ หรือ แนวทางการพัฒนา ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ล้าศึกษา และ นักเรียนทุนรัฐบาล รวมทั้งการติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการในราชการฝ่ายพลเรือน

(ค) ดำเนินการจัด และ สนับสนุนการจัดการฝึกอบรม และ การพัฒนาข้าราชการ

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และ ติดตามการศึกษาของข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ล้าศึกษา ฝึกอบรม หรือ คุյงาน นักเรียนทุนรัฐบาล และ นักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และ ประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือ คุยงานในต่างประเทศ สำหรับนักเรียนทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ล้าศึกษา ฝึกอบรม หรือ คุยงานในต่างประเทศ และ นักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมี ลักษณะดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้โดยการฝึกอบรมเทคนิคใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ และทักษะ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจาก

นี้การฝึกอบรมปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ก็เพื่อแนะนำให้รู้จักหน่วยงาน ระเบียบราชการ และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และของเจ้าหน้าที่ใหม่ ในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งรู้จักเพื่อนร่วมงานด้วย

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทดลองเรียนงาน วิธีการอนุมานเรียนงาน รวมทั้งวิธีการสอนงาน ซึ่งการสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายของความเห็น แก้ไขงานให้ดีขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ตลอดจนผู้สอนงานจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาดูแลอย่างดี นี้แนวคิดใหม่ๆ มีทักษะ กว้าง และรู้งานลึกซึ้งอีกด้วย

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีการจัดเอาไว้เป็นระบบสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- ให้ศึกษาต่อความความประมงค์ของบุคลากรทั้งภายในประเทศ หรือภายนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือน หรือค่าเงินเดือน โดยทุนส่วนตัว หรือทุนจากองค์กรมูลนิธิ และมีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานหลังสำเร็จการศึกษา

- ให้ศึกษาต่อความความประมงค์ของหน่วยงานทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศโดยจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน แล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดคุณสมบัติทุน รับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาในการให้ทุน และเงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุน

- ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปคุยงาน หรือศึกษาต่อในระยะสั้นๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยทุนส่วนตัว ได้รับทุนจากมูลนิธิ รวมทั้งหน่วยงานอาจจัดสรรงบประมาณด้านการเดินทางไปประชุม ไปคุยงาน ไปสัมมนา หรือศึกษาต่อในระยะสั้นๆ ให้แก่บุคลากรด้วย

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นการพัฒนาตามลักษณะของการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ยังได้ดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการ ซึ่งในแต่ละปีจะมีเป้าหมายนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีแผนงานที่จะต้องดำเนินการอยู่เป็นจำนวนมาก โดยในแต่ละแผนงานจะประกอบด้วยโครงการต่างๆ อีกมากมาย มีหน่วยงานในแต่ละระดับรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างสอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งการดำเนินงานโดยใช้ระบบคณะกรรมการทำงาน เป็นการตั้งคณะกรรมการชุดใดชุดหนึ่ง

ขึ้นมา เพื่อพิจารณาหรือดำเนินการอย่างโดยย่างหนักนั้นถือเป็นการดำเนินงานอีกรูปแบบหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนถือปฏิบัติตาม

สรุปหลักสูตร / กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2549

หลักสูตร / กิจกรรม	ระดับ	จำนวนคน
1. สัมมนาการนำเสนอผลงานโดยใช้โปรแกรม Macro Media Flash MX	6	1
2. สัมมนาวันนักบริหารงานบุคคล : 40 ปี แห่งความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพ HR		19
3. สัมมนาการพัฒนาข้าราชการ สนก.	1 - 9	85
4. ประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 และ ประชุมวิชาการ เรื่อง “ขุทธิศาสตร์การจัดการองค์ความรู้ในห้องสมุด”	5	1
5. อบรมภาษาอังกฤษ หลักสูตร ILC (Intensive Language Course) ต่อเนื่อง	8	1
6. สัมมนา “HR as a “Business Partner” Are you ready for the new challenge?”	5 – 10	19
7. ประชุมเชิงปฏิบัติการ “Strategic Talent Management”	5 , 7	2
8. อบรม Foundation of Team Leadership	8	1
9. อบรมคิดอย่างเป็นระบบ และ สร้างสรรค์ด้วย Mind Map	8	7
10. อบรมการบริหารจัดการสำนักงานบุคคลใหม่ จำนวน 2 รุ่น	1 - 7	103
11. สัมมนาการพัฒนาประสิทธิภาพลูกจ้างสำนักงาน ก.พ. จัดโดย สนก. สนพ.	3, 9, ลูกจ้าง	67
12. สัมมนาการบูรณาการกระบวนการของ ศบส.	3 – 9	20
13. ประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำข้อเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change)	3 - 10	51
14. อบรมเสริมสร้างบุคลิกภาพ HR มืออาชีพ จำนวน 2 รุ่น	8 - 9	20
15. สัมมนาการสำรวจทัศนคติ และ ความพึงพอใจของพนักงาน	6 , 7	2
16. อบรม “Mind Mapping”	4 , 6	2
17. สัมมนาการเสริมสร้างสมรรถนะการสื่อสารภายในสำนักงาน ก.พ.	3 - 8	24
18. อบรม IMCT Training and Certification Program	10 , 11	7

หลักสูตร / กิจกรรม	ระดับ	จำนวนคน
19. อบรมเลขานุการมืออาชีพ จำนวน 2 รุ่น	2 - 6	8
20. อบรมความรู้กฎหมายป้องรองสำหรับผู้บริหาร	8 , 9	19
21. หลักกระบวนการบุติธรรม รุ่นที่ 7	6	1
22. อบรมนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จำนวน 6 รุ่น	9	11
23. อบรมภาษาอังกฤษ หลักสูตร ILC (Intensive Language Course) จำนวน 4 รุ่น	3 - 10	8
24. อบรมภาษาอังกฤษ หลักสูตร OCC (Oral Communication Course) จำนวน 2 รุ่น	5	3
25. อบรม หลักสูตร การพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์	8	133
26. อบรม โครงการปลูกจิตสำนึกตามรอยพระขุคลบาท	3 - 6	9
27. อบรม e – learning หลักสูตร Mentoring Manager	3 - 9	120
28. การพัฒนาองค์ความรู้ด้าน HR	1 - 10	250
29. อบรม หลักสูตร “การพัฒนานักบริหารระดับกลาง” ปี 2549	8	50
30. อบรม หลักสูตร “นักบริหารงานประชาสัมพันธ์” รุ่นที่ 46	8	2

ที่มา : ตารางการฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2549 สำนักงาน ก.พ.

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัมมารชัย ลิขิตวงศ์ (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับต่างๆ ของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบังคับบัญชา/วิชาชีพ พนักงานระดับจัดการ และพนักงานกลุ่มต่างๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั่วถึงทุกระดับ ทำให้มีการหมุนเวียนงานเป็นจำนวนมาก ทัศนคติ และความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด โดยรวมมีความแตกต่างกันว่าควรเพิ่มการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากกว่าปัจจุบัน ส่วนทัศนคติ และความคิดเห็นที่เหมือนกัน นั้นคือว่าการพัฒนาคน ของ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด จะส่งผลให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ทั้งนี้ สำหรับพนักงานที่ผ่านการพัฒนา และฝึกอบรมมาแล้วนั้นได้มีการติดตาม และประเมินผลกันอย่างจริงจัง ยังการแต่งตั้งผู้ติดตาม และ ประเมินผลกับพนักงานเพียงบางกลุ่มเท่านั้น

ปัญหา และอุปสรรค ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ บริษัท บูนซีเม้นต์ไทย จำกัด มีอยู่ไม่กี่ประดิษฐ์ เช่น การขาดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อตัวขั้นตอนในประเทศไทย ความรู้ความชำนาญ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในเรื่องการพัฒนา และฝึกอบรมยังมีไม่เพียงพอ ขาดการวางแผนในระยะยาว

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบันฑิต ประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้สอน และกลุ่มพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าจะเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ และ มีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจน สำหรับการศึกษาทัศนคติ และ ความคิดเห็นของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประเด็นหลัก คือ ความคิดเห็นด้านทั่วไป ด้านการประเมินผลการพัฒนา และ ฝึกอบรม และ ด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหา และ อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบันฑิต ยังมีปัญหา และ อุปสรรคในระดับที่ไม่รุนแรง ที่สำคัญก็คือ การขาดการติดตาม และประเมินผลอย่างจริงจัง เมื่อออกจากผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้ให้ความสำคัญ

สงวน เสิร์ไซค์ชัย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในวิจัยคือ พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ และบรรยาการองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่ามีต่อต้าน ของบรรยาการองค์การ ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน การร่วมงาน ความยืดหยุ่น ความเป็นอิสระ การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา การรับรู้ในผลงาน ความอนุรุณและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางลบ

อนรรตัน พับทิมทอง (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีสถานภาพโสด และสมรส ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศ

และ กลุ่มงานค้านวิศวกรรม วิธีการที่เหมาะสม และ คือสุดกับความจำเป็นของบริษัทมากที่สุด คือ วิธีการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ก้าวหน้าของบริษัท คือ ปัจจัยการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สำหรับการประเมินผลปัญหา และ อุปสรรค ผู้บริหารระดับสูงให้ความ สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง กระทำไปเพื่อวิเคราะห์ความสำคัญของการฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อ นำมาปรับปรุงดูการเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึกอบรม และพัฒนา ส่วนการติดตาม และ ประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมมีมากกว่าไม่มีการติดตามเพียงเล็กน้อย โดยผู้ที่ตอบว่าไม่มีการ ติดตาม และประเมินหน้าที่ที่ผลเป็นเจ้าเกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญ / ขาดความชำนาญ ทั้งนี้เห็นว่า ฝ่ายบริหารงานบุคคล (กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ควรเป็นหน่วยงานที่ทำการติดตาม และ ประเมินผล ส่วนปัญหาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความ สามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งใน และภายนอกบริษัทฯ

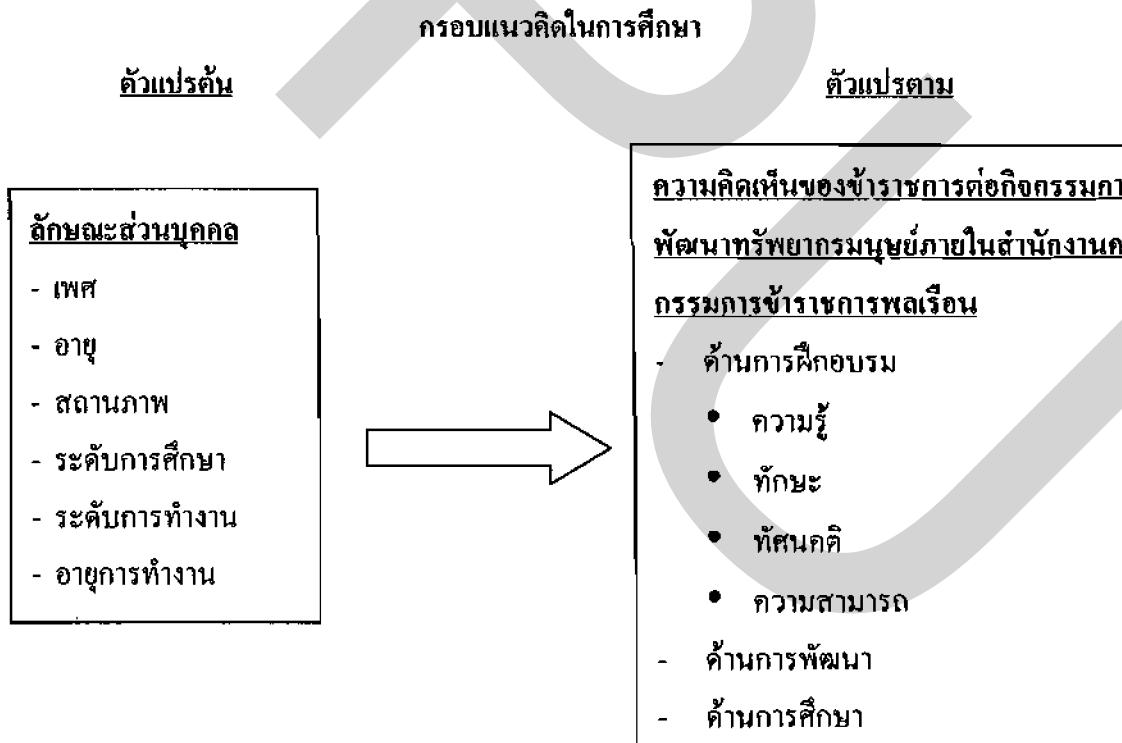
บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการศึกษา คือ กรอบแนวคิดในการศึกษา ประชากรในการวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เกณฑ์การให้คะแนน วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษา 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองนิติการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์นักบริหารระดับสูง ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักบริหารกลาง สำนักพัฒนาระบบงานบุคคล และสถาบัน พัฒนาข้าราชการพลเรือน จำนวนทั้งสิ้น 435 คน โดยแบ่งระดับการทำงานของข้าราชการออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ข้าราชการระดับบริหาร จำนวน 70 คน
2. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 365 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 435 คน ใช้สูตร Yamane (อ้างใน บัญชธรรม กิจปรีดานริสุทธิ์, 2537:17)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ($=.05$)

จากสูตรข้างต้น จำนวนประชากร 435 คน มีความคลาดเคลื่อน 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คันนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{435}{1 + 435 (0.05)^2} \\ &= 208.38 \\ &= 208 \end{aligned}$$

ดังนี้ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208.38 คน ซึ่งคิดเป็นจำนวนเต็มได้เท่ากับ 208 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างยังคง คือ ข้าราชการระดับบริหาร และข้าราชการระดับปฏิบัติการ จากสูตร

$$nh = \frac{[Nh] \times no}{N}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ข้าราชการระดับบริหาร} &= 70 \times 208 / 435 = 33.47 = 33 \text{ คน} \\
 \text{ข้าราชการระดับปฏิบัติการ} &= 365 \times 208 / 435 \\
 &= 174.52 \\
 &= 175 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ระดับการทำงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ข้าราชการระดับบริหาร	70	33
2. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	365	175
รวม	435	208

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอาชีวการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่นำไปเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา ข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยจะผูกเนื่องอยู่ 4 กลุ่ม ดังนี้

ความรู้ ข้อ 1 – 3 จำนวน 3 ข้อ

ทักษะ ข้อ 4 – 7 จำนวน 4 ข้อ

ทัศนคติ ข้อ 8 – 10 จำนวน 3 ข้อ

ความสามารถ ข้อ 11 – 14 จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนาภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษาภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ข้อที่ถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตามแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ค้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด	5
กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก	4
กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง	3
กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย	2
กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

ด้านการพัฒนา

กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด	5
กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก	4
กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง	3
กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย	2
กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

ด้านการศึกษา

กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด	5
กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก	4
กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง	3
กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย	2
กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

การเปลี่ยนคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้ (วัฒนา ศิริพาณิช, 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 ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลงความหมายของระดับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามลำดับ คะแนน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

คะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00 หมายความว่า กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34–3.66 หมายความว่า กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายความว่า กิจกรรมด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย

ด้านการพัฒนา

คะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00 หมายความว่า กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34–3.66 หมายความว่า กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายความว่า กิจกรรมด้านการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ด้านการศึกษา

คะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00 หมายความว่า กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34–3.66 หมายความว่า กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายความว่า กิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

3.4 วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากตำรา แล้วสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบความคิดของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมสมควรคลุมเรื่องที่ทำการศึกษา
4. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125 – 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น .911

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ติดต่อและเก็บข้อมูลในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเรียบร้อยแล้วได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำหรับ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Version 10.0 for Windows

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสําหรูป SPSS โดยจำแนกการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ(Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการคอ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานก.พ. ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตามลักษณะส่วนบุคคลต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใช้สถิติ t-test แบบ Independent และ F – test เมื่อพิจารณาความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” ในบทนี้ต้องการที่จะอธิบายผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานและนำเสนอข้อค้นพบตามผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

- ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแตกต่างกัน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณາหาความถี่และหาค่าร้อยละโดยนำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4.1 ถึง ตารางที่ 4.6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายนอกในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	66	36.67
หญิง	114	63.33
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายนอกในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่เป็นเพศหญิงจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 และเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายนอกในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	45	25.00
31 - 40 ปี	62	34.44
41 - 50 ปี	37	20.56
51 - 60 ปี	36	20.00
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายนอกในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 45 คน

คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 20.56 และ 20.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	85	47.22
แต่งงาน	89	49.44
หย่า	6	3.33
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงานจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.44 รองลงมาสถานภาพโสดมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 และน้อยที่สุด ก็อ สถานภาพหย่ามีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรัฐมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	11.67
ปริญญาตรี	102	56.67
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	57	31.67
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการชาย ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทจนไปถึง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของ ข้าราชการชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อกิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนก ตามระดับการทำงาน

ระดับการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการระดับบริหาร	28	15.56
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	152	84.44
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการ ชายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 และที่เป็นข้าราชการระดับบริหารมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	34	18.89
5 - 10 ปี	64	35.56
11 - 15 ปี	28	15.56
16 - 20 ปี	16	8.89
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	38	21.11
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.6 พนบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี มากที่สุดมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 ผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.89 ผู้ที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 และสุดท้าย คือ กลุ่มผู้ที่มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญ์ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาความถี่และค่าร้อยละ โดยนำเสนอต่อไปดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามการเข้ารับการฝึกอบรม

การเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เคยเข้ารับ	136	75.56
ไม่เคยเข้ารับ	44	24.44
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามสถานที่เข้ารับการฝึกอบรม

สถานที่เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ในประเทศไทย	155	86.11
ต่างประเทศ	25	13.89
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมในประเทศไทย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 86.11 และเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนคราวอื่นในการเข้ารับการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ ประจำปี 2548 – ปัจจุบัน

ความคื้อในการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
0 – 3 ครั้ง	56	31.11
มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	124	68.89
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.89 และที่เข้ารับการฝึกอบรม 0 – 3 ครั้ง มีเพียง 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนคราวอื่นในการเข้ารับการฝึกอบรมตามวิธีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
การทดลองเรียนงาน	47	26.11
การหมุนเวียนงาน	49	27.22
การสอนงาน	84	46.67
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนงาน มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 วิธีการหมุนเวียนงาน มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 และวิธีการทดลองเรียนงาน มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามรูปแบบการศึกษาต่อที่ต้องการ

รูปแบบการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ศึกษาต่อเต็มเวลา	44	24.44
ศึกษาต่อบางเวลา	58	32.22
ศึกษาต่อระยะสั้น ๆ	78	43.33
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่อแบบระยะสั้นๆ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาเป็นการศึกษาต่อแบบบางเวลา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 และมีการศึกษาต่อแบบเต็มเวลา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามความต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ภายในประเทศ	141	78.33
ต่างประเทศ	39	21.67
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

ภายในประเทศไทย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 และต้องการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของต่างประเทศเพียง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรุ่นเยาว์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรุ่นเยาว์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ การพัฒนา และการศึกษา โดยใช้สถิติเชิงบรรยายหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอตัวอย่างที่ 4.13 ถึง ตารางที่ 4.18 ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรุ่นเยาว์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ค้านการฝึกอบรม ค้านการพัฒนา และค้านการศึกษา

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรุ่นเยาว์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ค้านการฝึกอบรม ค้านการพัฒนา และค้านการศึกษา เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	3.74	.77	มาก
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม	3.61	.79	ปานกลาง
ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางค้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ต้องการอย่างเต็มที่	3.34	.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	.69	ปานกลาง

จากการที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มุนย์ภายในส้านักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นที่มีต่อการให้ข้าราชการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$) และความคิดเห็นที่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ต้องการอย่างเด่นที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมุนย์ภายในส้านักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดข่าวขพัฒนาทักษะ	3.58	.78	ปานกลาง
การปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น	3.47	.81	ปานกลาง
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรืออุทศาสตร์ต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น	3.49	.91	ปานกลาง
หน่วยงานให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่ต่ำตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หน่วยงานมีการฝึกอบรมโดยอาศัยทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์	3.51	.84	ปานกลาง
รวม	3.51	.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มุนichkey ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มุนichkey ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะที่คิดว่าต้องการปฏิบัติงาน	3.76	.90	มาก
ประโยชน์ที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะที่คิดว่าต้องการปฏิบัติงานเพื่อร่วมงาน และหน่วยงาน	3.71	.74	มาก
การฝึกอบรมข้าราชการให้มีทักษะที่เหมาะสมถือเป็นอุปสรรคสำคัญต้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน	3.73	.76	มาก
รวม	3.73	.59	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มุนichkey ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นความสามารถ เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรมจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	3.52	.86	ปานกลาง
หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ได้มีส่วนช่วยให้ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.61	.87	ปานกลาง
หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่างๆ ภายใต้หน่วยงานมีความทันสมัย เพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงานได้	3.57	.79	ปานกลาง
เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่างๆ ภายใต้หน่วยงานมีความทันสมัย เพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงานได้	3.36	.91	ปานกลาง
รวม	3.52	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นความสามารถ นิ่งเฉยและรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.14	.92	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงานช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้กว้างขวางขึ้น	3.46	.79	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ	3.50	.89	ปานกลาง
หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อการเรียนรู้งานที่กว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ	2.81	1.01	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีความเด่นในที่จะสอนงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.07	.97	ปานกลาง
การพัฒนาโดยการทดลองเรียนงานทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และเข้าใจลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย	3.37	.88	ปานกลาง
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึก เอกสารเก่าๆ ที่เคยทำมา	3.24	.88	ปานกลาง
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงานซึ่งประสบการณ์ที่ได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	3.42	.90	ปานกลาง
รวม	3.25	.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พนวจ ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนวจ นี้ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	3.09	1.19	ปานกลาง
โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อมักจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานต่อไปในอนาคต	3.44	.90	ปานกลาง
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานภายในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น	3.32	.86	ปานกลาง
ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงาน มีความหมายสมเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.16	1.02	ปานกลาง
หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน	2.88	1.10	ปานกลาง
ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน	3.21	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า	3.17	1.01	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	3.09	1.02	ปานกลาง
รวม	3.17	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา ภายในสำนักงานคณาจารย์การพัฒนาฯ

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ สถานภาพ ระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงานคณาจารย์การพัฒนาฯ เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ การพัฒนา และการศึกษา โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยวิธี t-test โดยนำเสนอตัวอย่างที่ 4.19 ถึง ตารางที่ 4.36 ดังด่อไปนี้

สมมติฐาน ข้อที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนุյงรักษากายในของสำนักงานคณาจารย์การพัฒนาฯ ต้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้แตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนุยงรักษากายในสำนักงานคณาจารย์การพัฒนาฯ ข้าราชการพัฒนาฯ เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	3.82	.74	3.70	.79	.977	.330
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ข้าราชการ ได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้จากการฝึกอบรม ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทาง ด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงาน ตามที่ต้องการอย่างเด่นที่	3.70	.66	3.55	.85	1.271	.205
* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05	3.47	.77	3.26	.88	1.584	.115
	3.66	.60	3.51	.73	1.472	.143

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายชื่อ

สมมติฐาน ข้อที่ 2 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะแตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัด	3.76	.66	3.48	.82	2.462	.015*
ช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน						
ของข้าราชการให้ดีขึ้น						
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือ	3.55	.68	3.42	.88	.987	.325
ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ หน่วยงานจะจัด						
ให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อ						
ให้เกิดทักษะและความชำนาญในงาน						
จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น						
หน่วยงานให้การสนับสนุนการฝึก	3.62	.82	3.41	.96	1.486	.139
อบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ						
เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่						
คิดตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม						
หน่วยงานมีการฝึกอบรมโดยมาก	3.55	.79	3.49	.87	.415	.678
ทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์						
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	.55	3.45	.69	1.662	.098

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 3 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะต่างกัน

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะต่างกัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกรายให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงานเพื่อก่อให้เกิดทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	3.62	.91	3.83	.89	1.528	.128
ประโยชน์ที่ข้าราชการระดับปฎิบัติได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อร่วมงาน และหน่วยงาน	3.68	.71	3.73	.76	.405	.686
การฝึกอบรมข้าราชการใหม่มีทักษะที่เหมาะสมเดียวกันเป็นอย่างมาก	3.70	.80	3.75	.74	.412	.681
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	.59	3.77	.59	1.125	.262

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 4 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถแตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถารณ์

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรมจัดขึ้น	3.52	.95	3.53	.80	.084	.933
พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	3.71	.80	3.54	.90	1.255	.211
หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ให้มีส่วนช่วยให้ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น						
หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.64	.74	3.54	.82	.827	.409
เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่างๆ ภายใต้ความทันสมัย เพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงานได้	3.45	.91	3.31	.90	1.051	.295
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	.62	3.48	.64	1.042	.299

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่บูรณาภรณ์ ความสามารถไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 5 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้าน การพัฒนาแตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของเพศ) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ท่านนักจะได้รับการทดลองปฏิบัติ	3.15	.88	3.13	.95	.140	.889
งานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						
การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน	3.50	.77	3.43	.81	.571	.569
ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้ กว้างขวางขึ้น						
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วย พัฒนาความรู้ ความชำนาญใน การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ	3.42	.99	3.54	.83	.865	.388
หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้แก่ข้าราชการเพื่อการเรียนรู้งาน ที่กว้างขวางมากขึ้น	2.89	1.05	2.76	.99	.834	.405
อยู่เป็นประจำ						
ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจ ที่จะสอนงานใหม่ๆ ให้แก่ ผู้ได้มีนักบัญชา	3.08	1.01	3.07	.95	.037	.970

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การพัฒนา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การพัฒนาโดยการทดสอบเรียนงาน ทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และยังช่วย ลดภาระงานของผู้บังคับบัญชา ลงด้วย	3.33	.90	3.39	.87	.451	.653
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานใน หน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการ ที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึก [*] เอกสารเก่าๆ ที่เคยทำงาน	3.20	.92	3.27	.87	.548	.584
การพัฒนาข้าราชการให้มี ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่ง ประสบการณ์ที่ได้มาจากการ ทดสอบเรียนงาน การหมุนเวียน งาน และการสอนงาน	3.38	1.00	3.45	.83	.493	.622
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	.53	3.26	.56	.144	.886

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 6 ข้าราชการที่มีสักษะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการศึกษาแตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของเพศ) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุน แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อมักจะเป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ต่อไปในอนาคต	3.26	1.10	3.00	1.23	1.403	.162
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถช่วย พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้หน่วยงานได้ดีขึ้น	3.44	1.01	3.44	.83	.006	.995
ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไป ศึกษาดูงานมีความเหมาะสมเป็นไป อย่างยุติธรรม	3.41	.88	3.27	.84	1.036	.302
หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษา ดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ ต้องการไปศึกษาดูงาน	3.36	.97	3.04	1.03	2.106	0.037*
ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน	3.05	1.13	2.79	1.08	1.510	.133
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมี โอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า	3.38	.99	3.11	1.02	1.697	.091
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่ง ข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	3.26	.90	3.11	1.07	.917	.360
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่ง ข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	3.15	.93	3.06	1.07	.571	.568
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	.65	3.10	.73	1.703	.090

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษาไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการที่ ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานมีความเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 7 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของสถานภาพ) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้	สถิต		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	3.73	.82	3.76	.73	.247	.805
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการ ฝึกอบรม	3.58	.82	3.63	.76	.468	.641
ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทาง ด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงาน ตามที่ต้องการอย่างเต็มที่	3.25	.89	3.42	.81	1.380	.169
ค่านเฉลี่ยรวม	3.52	.72	3.60	.65	.837	.404

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแต่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 8 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของสถานภาพ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	ทดสอบ		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น	3.72	.78	3.46	.76	2.221	.028*
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือ ยุทธศาสตร์ต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน งานทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น	3.41	.76	3.52	.86	.855	.394
หน่วยงานให้การสนับสนุนการ ฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	3.51	.85	3.47	.97	.236	.814
หน่วยงานมีการฝึกอบรมโดยขาติ หักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์	3.54	.82	3.48	.86	.452	.652
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	.61	3.48	.68	.619	.537

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแต่งงานมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับ การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 9 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคติ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของสถานภาพ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคติ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคติ	โสด		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกราย	3.74	.91	3.77	.89	.202	.840
ให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้า						
ทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะคติ						
ที่คิดถ่องการปฏิบัติงาน						
ประโยชน์ที่ข้าราชการระดับ	3.65	.68	3.77	.78	1.105	.271
ปฏิบัติการได้รับจากการฝึก						
อบรมสามารถ ทำให้มีทักษะคติ						
ที่คิดถ่องการปฏิบัติงานเพื่อน						
ร่วมงานและหน่วยงาน						
การฝึกอบรมข้าราชการใหม่	3.69	.83	3.76	.70	.560	.576
ทักษะคติที่เหมาะสมสมถือเป็น						
บุคลาศาสตร์ด้านการพัฒนา						
ข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน						
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	.59	3.76	.59	.805	.422

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 10 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของสถานภาพ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ	โดย		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม	3.49	.89	3.55	.82	.416	.678
จัดช่วยพัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น						
หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ ได้มีส่วนช่วยให้ ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถ ใน การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.59	.85	3.62	.89	.252	.801
หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนา ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมใน ด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	3.56	.73	3.58	.85	.120	.904
เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสารต่างๆภายในหน่วยงานมี ความทันสมัยเพียงพอที่จะพัฒนา ความสามารถของหน่วยงานได้	3.20	.96	3.51	.84	2.278	0.02
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	.60	3.56	.65	1.079	.282

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่างๆ ภายในหน่วยงาน มี ความทันสมัยเพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงานได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05 ส่วนรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 11 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ค้านการ พัฒนา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของสถานภาพ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา	โดย		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
นักจะได้รับการทดสอบปฏิบัติงาน	3.28	.87	3.01	.95	1.995	.048*
จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						
การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน	3.46	.84	3.45	.75	.052	.958
ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการ						
ให้ไว้ทางข้างขึ้น						
การพัฒนาโดยการสอนงาน	3.58	.90	3.43	.88	1.086	.279
ช่วยพัฒนาความรู้ความชำนาญใน						
การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ						
หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง	2.85	1.01	2.78	1.02	.449	.654
ให้แก่ข้าราชการ เพื่อการเรียนรู้งานที่						
กว้างขวางมากขึ้นอยู่ปัจจุบัน						
ผู้บังคับบัญชา มีความตื่นใจที่จะสอน	3.05	.89	3.09	1.04	.329	.743
งานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา						

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การพัฒนา	ทดสอบ		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การพัฒนาโดยการทดลองเรียนงาน ทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และยังช่วยลด ภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย	3.32	.90	3.42	.86	.788	.432
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานใน หน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการ ที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึก ^{เอกสาร} เอกสารเก่าๆ ที่เคยทำมา	3.14	.86	3.34	.89	1.491	.138
การพัฒนาข้าราชการให้มี ประสบการณ์จากการทำงานซึ่ง						
ประสบการณ์ที่ได้มากจากการทดลอง เรียนงานการหมุนเวียนงานและ						
การสอนงาน	3.42	.96	3.42	.85	.018	.985
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	.50	3.24	.59	.223	.823

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแต่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ พัฒนาไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับความคิดเห็นที่ มีต่อการได้รับการทดสอบปฐมติงงานจากผู้บังคับบัญชาเน้นมือญี่สันอ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 12 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการศึกษา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของสถานภาพ) ต่อคิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณบดี กรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	โสด		แต่งงาน/หย่า		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุน แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	3.11	1.24	3.08	1.15	.122	.903
โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ้มจะเป็นกำลังสำคัญในการ พัฒนาหน่วยงานต่อไปในอนาคต	3.41	.88	3.46	.92	.382	.703
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา ต่อกลับมาแล้วสามารถอธิบายพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานภายใน หน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น	3.29	.86	3.35	.86	.415	.678
ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษา ดูงาน มีความเห็นชอบเป็นไปอย่าง ยุติธรรม	3.09	1.00	3.21	1.04	.765	.445
หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงาน สนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไป ศึกษาดูงาน	2.85	1.15	2.92	1.06	.418	.677
ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน	3.06	1.07	3.35	.94	1.921	.056
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมี โอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า	3.07	1.11	3.25	.91	1.207	.225
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่ง ข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	2.98	1.07	3.20	.96	1.476	.142
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	.72	3.23	.69	1.143	.254

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแต่กันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตามที่ 13 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการทำงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	4.00	.82	3.70	.76	1.924	.056
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้จากการฝึกอบรม ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทาง ด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงาน ตามที่ต้องการอย่างเต็มที่	3.71	.94	3.59	.76	.794	.428
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	.80	3.54	.66	1.272	.205

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 14 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการทำงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือ บุคลากรต่างๆ หน่วยงานจะซัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น หน่วยงานให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่ดี ตามวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม หน่วยงานมีการฝึกอบรมโดยอาศัย ทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์	3.50	.79	3.60	.77	.617	.538
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	.75	3.51	.63	.285	.776

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายชื่อ

สมมติฐาน ข้อที่ 15 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการทำงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะที่ต้องการปฏิบัติงาน	3.96	.79	3.72	.92	1.337	.183
ประโยชน์ที่ข้าราชการระดับปฏิบัติ การได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะที่ต้องการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมงาน และหน่วยงาน	4.14	.71	3.63	.72	3.481	0.001*
การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ทักษะที่เหมาะสมถือเป็นขุ Schultz ค้าน การพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน	4.00	.77	3.68	.75	2.079	.039*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	.53	3.68	.58	3.044	.003*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่เกี่ยว

กับประโยชน์ที่ข้าราชการระดับปฐนพิการได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะที่คือการปฎิบัติงาน เพื่อร่วมงาน และหน่วยงาน รวมถึงการฝึกอบรมของข้าราชการให้มีทักษะที่เหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมนติฐาน ข้อที่ 16 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้าน การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการท่องงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ	ระดับบริหาร		ระดับปฐนพิการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การฝึกอบรมที่สถานบันฝึกอบรมจัดชั่วขั้น พัฒนาความสามารถในการ ปฎิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	3.75	.80	3.48	.86	1.540	.125
หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรม อย่าง系統化 ให้มีส่วนช่วยให้ ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถ ใน การปฎิบัติงานให้ดีขึ้น	3.57	.88	3.61	.87	.226	.822
หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถ จาก การฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่าง 系統化	3.79	.83	3.53	.78	1.560	.121
กระทรวงมีเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสารต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมี ความทันสมัย เพียงพอที่จะพัฒนาความ สามารถของหน่วยงานได้	3.68	.77	3.30	.92	2.031	.044*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	.61	3.48	.63	1.664	.098

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถไม่แตกต่างกันในภาคีรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความทันสมัย เพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงานได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 17 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการพัฒนา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการทำงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
นักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงาน	2.93	.90	3.18	.92	1.319	.189
จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						
การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน	3.68	.72	3.41	.80	1.626	.106
ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการ						
ให้กว้างขวางขึ้น						
การพัฒนาโดยการสอนงานข่าว	4.00	.61	3.41	.91	4.334	.000*
พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ						
หน่วยงานมีการสนับเปลี่ยนตำแหน่ง	2.89	1.03	2.80	1.01	.464	.643
ให้แก่ข้าราชการเพื่อการเรียนรู้งาน						
ที่กว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ						
ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะสอน	3.32	.67	3.03	1.01	1.486	.139
งานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา						

ตารางที่ 35 (ต่อ)

การพัฒนา	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การพัฒนาโดยการทดลองเรียนงานทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และชัดช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย	3.82	.67	3.29	.89	3.653	.001*
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึกเอกสารเก่าๆ ที่เคยทำงาน	3.39	.83	3.22	.89	.969	.334
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพจากการทำงานซึ่งประสบการณ์ที่ได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	3.82	.98	3.35	.86	2.605	.010*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	.42	3.21	.56	2.449	.015*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ พัฒนานไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาโดย การสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ ความร้านาญในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ส่วนการพัฒนาโดย การทดลองเรียนงานทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และชัดช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย รวมถึงการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพจากการทำงานนั้น ซึ่งประสบการณ์ที่ได้มาจากการ ทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 18 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการศึกษา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เทียบกับการศึกษา

การศึกษา	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุน แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	3.04	1.32	3.11	1.17	.284	.777
โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อมักจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ต่อไปในอนาคต	3.50	.96	3.43	.89	.391	.696
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ภายในหน่วยงาน ได้ดียิ่งขึ้น	3.54	.74	3.28	.87	1.440	.152
ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงาน มีความหมายเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.07	1.12	3.17	1.00	.475	.636
หน่วยงานมีทุนในการศึกษา ดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน	2.82	1.22	2.89	1.08	.323	.747

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

การศึกษา	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ดูงานค่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า	3.11	.99	3.23	1.02	.589	.556
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	3.25	1.00	3.15	1.01	.474	.636
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	3.14	.76	3.09	1.06	.344	.732
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18	.77	3.17	.70	.099	.921

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.36 พนวจ ข้าราชการที่มีระดับการทำงานค่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายชื่อ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา ภายใต้สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การวิเคราะห์ข้อมูลเบริร์บันเทิงระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความรู้ การศึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ การศึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคติ การศึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ การพัฒนา และการศึกษา โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยวิธี F – test โดยนำเสนอตัวอย่างในตารางที่ 4.37 ถึง ตารางที่ 4.71 ดังต่อไปนี้

สมนติฐาน ข้อที่ 19 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของอายุ) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ การ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

ความรู้	การฝึกอบรมที่มุ่งเน้น		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานสนับสนุนให้ ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้เพิ่มขึ้น	3.62	.83	3.79	.77	3.73	.69	3.83	.77	.611	.609		
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ให้ข้าราชการได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้จากการ ฝึกอบรม	3.49	.92	3.65	.75	3.62	.68	3.67	.79	.455	.714		
ได้รับความรู้จากการฝึก อบรมทางด้านการบริหาร หรือการปฏิบัติงานตามที่ ต้องการอย่างเต็มที่	3.31	1.06	3.40	.73	3.30	.70	3.31	.89	.181	.909		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	.82	3.61	.64	3.55	.59	3.60	.69	.400	.753		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.37 พนวณ ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ความรู้ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายชื่อ

สมมติฐาน ข้อที่ 20 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้าน การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของอายุ) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การฝึกอบรมที่หน่วยงาน เป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะ	3.84	.74	3.61	.71	3.46	.69	3.33	.93	3.423	.018*
การปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้ศิร์น	3.53	.81	3.48	.76	3.43	.65	3.39	1.05	.238	.870
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงาน หรือยุทธศาสตร์ต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรม แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิด ทักษะและร่วมเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ศิร์น หน่วยงานให้การสนับสนุน การฝึกอบรมอย่างกว้างขวาง ในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมเกิดทักษะที่ดีตาม วัตถุประสงค์ของการฝึก อบรม	3.56	.92	3.56	.92	3.32	.78	3.44	1.03	.648	.585
หน่วยงานมีการฝึกอบรม โดยเฉพาะทักษะพื้นฐาน จากคอมพิวเตอร์	3.71	.79	3.52	.84	3.46	.80	3.31	.92	1.625	.185
ก้าวเดียวรวม	3.66	.61	3.54	.60	3.42	.57	3.37	.82	1.716	.166

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เรายังต้องทำการทดสอบความแตกต่างทีลักษ์ ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะในเรื่องการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้นขึ้นตามอายุ

อายุ	\bar{X}	การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	3.84	-	-	-	-
31 - 40 ปี	3.61	-	-	-	-
41 - 50 ปี	3.46	*	-	-	-
51 - 60 ปี	3.33	*	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะในเรื่องการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้นแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมนติฐาน ข้อที่ 21 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิด

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิด	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	S
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานมีการฝึกอบรม	3.76	1.05	3.68	.86	3.78	.79	3.86	.90	.329	.
ทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะคิดที่ต้องการปฏิบัติงาน	3.76	.68	3.55	.80	3.86	.63	3.78	.76	1.722	.
ประโยชน์ที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะคิดที่ต้องการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน	3.76	.68	3.55	.80	3.86	.63	3.78	.76	1.722	.
การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ทักษะคิดที่เหมาะสมถือเป็นขุщศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน	3.80	.84	3.52	.72	3.70	.70	4.03	.70	3.780	.
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	.61	3.58	.59	3.78	.52	3.89	.59	2.435	.

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.40 พบร่วมกันว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร่วมกันว่า ข้อที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ทักษะคิดที่เหมาะสมถือเป็นขุщศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เรายังต้องทำการทดสอบความแตกต่างที่ลึกซึ้ง ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคุ่งของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะด้านเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการให้มีทักษะดีที่เหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะดี			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	3.80	-	-	-	-
31 - 40 ปี	3.52	-	-	-	-
41 - 50 ปี	3.70	*	-	-	-
51 - 60 ปี	4.03	*	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะด้านเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการให้มีทักษะดีที่เหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 22 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ค้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ตามที่แสดงในตารางที่ 42

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอาชญากรรม) คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรูปแบบมุชย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ

การฝึกอบรมที่นิ่งเง้น	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.		
การฝึกอบรมที่สถาบัน	3.64	.88	3.48	.84	3.49	.93	3.47	.77	.406	.749
ฝึกอบรมขัดช่วยพัฒนา										
ความสามารถในการ										
ปฏิบัติงานให้มี										
ประสิทธิภาพเพื่อ										
หน่วยงานมีการจัดการ	3.44	.87	3.74	.81	3.46	.73	3.72	1.06	1.60	.189
ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ										
ได้มีส่วนช่วยให้										
ข้าราชการได้พัฒนา										
ความสามารถในการ										
ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น										
หน่วยงานส่งเสริมให้	3.56	.76	3.55	.67	3.49	.77	3.72	1.03	.597	.617
ข้าราชการได้พัฒนา										
ความรู้ ความสามารถ										
จากการฝึกอบรมในด้าน										
ค่างๆ อย่างสม่ำเสมอ										
เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้	3.16	1.07	3.53	.82	3.30	.74	3.39	.96	1.59	.193
ในการติดต่อสื่อสารค่างๆ										
ภายในหน่วยงานมีความ										
ทันสมัย เพียงพอที่จะ										
พัฒนาความสามารถ										
ของหน่วยงานได้										
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	.63	3.58	.53	3.43	.61	3.58	.79	6.80	.566

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้าราชการที่มีอาชญากรรมต่อสั่งงานคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมนติฐาน ข้อที่ 23 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน ด้านการ พัฒนาตามที่แสดงในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอัจฉริยะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอาชญากรรม) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการกระทำความไม่ดีในครอบครัวและเด็ก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

การพัฒนา	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
มักจะได้รับการทดสอบ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับ บัญชาอยู่เสมอ	3.33	.80	3.27	.93	3.14	.95	2.67	.89	4.531	.004*
การพัฒนาโดยการ หมุนเวียนงานช่วงเพิ่มพูน ความรู้แก่ข้าราชการให้ กว้างขวางขึ้น	3.56	.87	3.32	.72	3.49	.80	3.53	.81	.936	.424
การพัฒนาโดยการสอน งานช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการ	3.67	.85	3.37	.89	3.43	.93	3.58	.91	1.130	.339
หน่วยงานมีการสับ เปลี่ยนตำแหน่งให้แก่ ข้าราชการ เพื่อการเรียนรู้ งานที่กว้างขวางมากขึ้น อยู่เป็นประจำ	2.96	1.17	2.79	.91	2.68	1.00	2.81	1.01	.531	.662

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

การพัฒนา	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะสอนงานให้มีๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	0.92	2.90	0.99	2.97	0.96	3.19	0.98	1.719	0.165
การพัฒนาโดยการทดลองเรียนงานก้าวให้เรียนรู้งานได้เร็วและยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย	3.44	.92	3.26	.85	3.32	.88	3.53	.88	.862	.462
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ทำได้โดยการให้ข้อมูลการที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึก เอกสารเด่าๆ ที่เคยทำมา	3.36	.98	3.21	.77	3.22	.75	3.19	1.06	.318	.813
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประสบผลลัพธ์ที่ได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	3.33	.98	3.40	.76	3.41	.98	3.58	.94	.544	.653
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	.54	3.19	.50	3.21	.59	3.26	.60	.996	.396

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นค่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เดียว กับการพัฒนาไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายชั้น พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการได้รับการทดสอบปฎิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา นั้นมีอยู่ส่วนอย่างหนึ่งที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เรายังต้องทำการทดสอบความแตกต่างที่ลักษณะ ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาในเรื่อง มักจะได้รับการทดสอบปฎิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	การพัฒนา			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	3.33	-	-	-	-
31 - 40 ปี	3.27	-	-	-	-
41 - 50 ปี	3.14	-	-	-	-
51 - 60 ปี	2.67	*	*	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 21 – 50 ปี มีความคิดเห็นค่อ กิจกรรมการพัฒนาในเรื่องมักจะได้รับการทดสอบปฎิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 51–60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 21 – 50 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 24 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นค่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการศึกษา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุ) ต่อภาระกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานมีทุนการศึกษา	3.07	1.32	3.48	1.02	2.78	1.18	2.78	1.15	4.118	.007*
สนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม										
โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มักจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนานวัฒนา	3.49	1.04	3.45	.78	3.54	.87	3.25	.94	.736	.532
ต่อไปในอนาคต										
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถด้วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้หน่วยงานได้ดีขึ้น	3.47	.94	3.26	.72	3.38	.86	3.19	.95	.861	.463
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถด้วยพัฒนา										
ประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้หน่วยงานได้ดีขึ้น										
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถด้วยพัฒนา										
คุณนิความเห็นจะเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.16	1.13	3.40	.84	2.97	.99	2.92	1.13	2.330	.076
หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่										
ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน	2.96	1.15	3.26	.99	2.65	.98	2.39	1.13	5.897	.001*

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

การศึกษา	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน	2.82	1.07	3.52	.90	3.14	.95	3.25	1.05	4.402	.005*
ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความท้าทาย	2.89	1.13	3.32	.92	3.22	.98	3.19	1.01	1.681	.173
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อดูงาน	2.96	1.09	3.26	1.04	3.00	.82	3.08	1.08	.920	.432
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10	.082	3.37	.60	3.08	.58	3.01	.78	2.689	.048†

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษามีเด็กต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการที่หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม และหน่วยงานยังมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน รวมถึงข้าราชการภายนอกในหน่วยงานได้มีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เราจึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างที่ลักษณะ คังตารางที่ 46 - 49

**ตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคุ่งของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาใน
ภาครวม จำแนกตามอายุ**

อายุ	\bar{X}	การศึกษา			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	3.10	-	*	-	-
31 - 40 ปี	3.37	-	-	-	-
41 - 50 ปี	3.08	-	*	-	-
51 - 60 ปี	3.01	-	*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาในภาครวมแตกต่างจาก
ข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี และอายุ 41 – 60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี และอายุ 41 – 60
ปี มีความคิดเห็นต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุน
ช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคุ่งของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาในเรื่อง
หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม จำแนก
ตามอายุ**

อายุ	\bar{X}	การศึกษา			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	3.07	-	-	-	-
31 - 40 ปี	3.48	-	-	-	-
41 - 50 ปี	2.78	-	*	-	-
51 - 60 ปี	2.78	-	*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาในเรื่องหน่วยงาน มีทุน

การศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี อ่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการศึกษาในเรื่อง หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	การศึกษา			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	2.96	-	-	-	-
31 - 40 ปี	3.26	-	*	-	-
41 - 50 ปี	2.65	-	*	-	-
51 - 60 ปี	2.39	*	*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภาคในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการศึกษาในเรื่องหน่วยงานมีทุน ในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี

สำหรับข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการศึกษาในเรื่อง หน่วยงานมีทุน ในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงานแตกต่างจาก ข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อ่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคุ่งของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาในเรื่อง
ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่าง
สม่ำเสมอทั่วถึงกัน จำแนกตามอายุ**

อายุ	\bar{X}	การศึกษา			
		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
21 - 30 ปี	2.82	-	-	-	-
31 - 40 ปี	3.52	*	-	-	-
41 - 50 ปี	3.14	-	-	-	-
51 - 60 ปี	3.25	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาในเรื่องข้าราชการใน
หน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกันแตกต่างจาก
ข้าราชการที่มีอายุ 31 – 40 ปี โดยข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มี
อายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 25 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ
ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้	ต่ำกว่า		ปริญญา		ตั้งแต่ปริญญา		F	Sig.		
	ปริญญาตรี		ตรี		โทซึ่นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ [*] พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	3.4	.75	3.6	.76	4.05	.72	7.520	.001*		
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้จากการฝึกอบรม ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทาง ด้านบริหารหรือการปฏิบัติงาน ตามที่ต้องการอย่างเต็มที่	3.5	.81	3.4	.74	3.89	.79	6.165	.003*		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3	.65	3.4	.64	3.82	.71	6.542	.002*		
	8		5							

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการที่หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการนั้นเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เราจึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างที่หลัก ดังตารางที่ 4.51 – 4.53

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.38	-	-	-
ปริญญาตรี	3.45	-	-	-
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	3.82	*	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในภาพรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงระดับการศึกษาอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.48	-	-	-
ปริญญาตรี	3.63	-	-	-
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	4.05	*	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นแตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อายุที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงระดับการศึกษาอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่นุ่มนวลความรู้ในเรื่องผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	การฝึกอบรมที่นุ่มนวลความรู้		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	-	-	-
ปริญญาตรี	3.45	-	-	-
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	3.89	-	*	-

* $p < .05$

จากการที่ 4.53 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่นุ่มนวลความรู้ในเรื่องผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรมแตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงระดับการศึกษาอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 26 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่นุ่มนวลทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีสักษะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาโท		สูงไป		F	Sig.		
	ปริญญาตรี				สูงไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือบุคลากรต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนที่นำไปปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น หน่วยงานให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หน่วยงานมีการฝึกอบรมโดยอาศัยทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์	3.33	.91	3.64	.74	3.58	.78	1.343	.264		
	3.43	1.08	3.39	.72	3.61	.86	1.388	.252		
	3.48	1.08	3.45	.94	3.56	.80	.268	.765		
	3.62	.97	3.54	.88	3.42	.73	.552	.577		
ก้าวเดียร์รวม	3.46	.89	3.50	.61	3.54	.62	.131	.877		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 27 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่ແлаฯ ในตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรัฐมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาโท		F	Sig.		
	ปริญญาตรี		บัณฑิต		บัณฑิต					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
หน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงานเพื่อก่อให้เกิดทักษะที่คิดต่อการปฏิบัติงาน	3.95	.86	3.70	.90	3.79	.92	.762	.468		
ประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะที่คิดต่อการปฏิบัติงานเพื่อร่วมงาน และหน่วยงาน	3.81	.75	3.62	.73	3.84	.73	1.933	.148		
การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ที่คิดต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน	3.95	.67	3.70	.79	3.70	.73	1.037	.357		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	.58	3.67	.60	3.78	.56	1.656	.194		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรัฐมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 28 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วน ของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญา		ปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญา		F	Sig.		
	ตรี		โท		ปี					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
การฝึกอบรมที่สถานบันฝึกอบรมจัด ช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	3.76	.77	3.52	.86	3.44	.87	1.099	.335		
หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ได้มีส่วนช่วยให้ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.33	1.02	3.68	.82	3.58	.89	1.405	.248		
หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.29	.96	3.58	.76	3.67	.76	1.802	.168		
เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสารต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความทันสมัย เพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงานได้	3.33	1.11	3.44	.83	3.23	.96	1.019	.363		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	.80	3.55	.58	3.48	.66	.488	.615		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึก
อบรมที่ผู้จัดเน้นความสามารถไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 29 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่องานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการพัฒนา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีสังกัดยะลาส่วนบุคคลแยกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา	ต่ำกว่าปริญญา		ปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญา		F	Sig.		
	ตรี				โทสีนีไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
มักจะได้รับการทดสอบปฎิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2.81	1.29	3.24	.75	3.09	1.02	2.016	.136		
การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการ ให้ก้าวขึ้น	3.48	.81	3.43	.72	3.49	.91	.111	.895		
การพัฒนาโดยการสอนงานช่วย พัฒนาความรู้ ความชำนาญใน การปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ หน่วยงานมีการสนับเปลี่ยน	3.43	.93	3.50	.85	3.53	.97	.091	.913		
ตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อการ เรียนรู้งานที่ก้าวขึ้นอยู่ เป็นประจำ	3.00	1.05	2.88	1.03	2.61	.96	1.710	.184		
ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะ สอนงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับ บัญชา	3.19	.81	2.96	1.00	3.23	.95	1.578	.209		

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

การพัฒนา	ต่ำกว่าปริญญา		ปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญา		F	Sig.		
	ครี		โภช์นำไป							
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
การพัฒนาโดยการทดลองเรียนงานทำให้เรียนรู้งานได้เร็วและยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย	3.33	.86	3.42	.81	3.30	1.00	.381	.684		
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึกเอกสารเด่าๆ ที่เคยทำงาน	2.86	1.15	3.35	.73	3.19	.99	2.957	.055		
การพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่ได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	3.43	1.08	3.41	.85	3.44	.93	.017	.983		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	.72	3.27	.49	3.23	.58	.244	.783		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 30 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้าน การศึกษา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของระดับการศึกษา) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญา		ปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญา		F	Sig.		
	ครี		โทชีนไป		โทชีนไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	SD					
หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุน แก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	2.76	1.26	3.14	1.17	3.14	1.20	.928	.391		
โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อมักจะเป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ต่อไปในอนาคต	3.33	.97	3.47	.79	3.42	1.05	.218	.804		
ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ ศึกษาต่อกลับมาแล้วสามารถช่วย พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้หน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น	3.33	.86	3.34	.75	3.28	1.03	.098	.901		
ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไป ศึกษาดูงาน มีความเหมาะสมเป็น ไปอย่างชัดเจน	3.19	1.12	3.24	.92	3.00	1.13	.990	.374		
หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษา ดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการ ที่ต้องการไปศึกษาดูงาน	2.62	.92	2.98	1.13	2.81	1.09	1.142	.321		
ข้าราชการในหน่วยงานมีการ รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอหัวถึงกัน	3.10	.94	3.27	1.00	3.14	1.08	.473	.624		

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญา ปริญญาตรี ดังແຕ่ปริญญา						F	Sig.		
	ตรี		โทจีนไป		\bar{X}	SD				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD						
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการ มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า	3.24	.89	3.15	1.01	3.18	1.07	.073	.930		
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่ง ข้าราชการไปศึกษาต่อต่างประเทศ	3.10	1.22	3.13	.97	3.04	1.03	.149	.862		
ค่าเดือนเช่าค่ายทางสถาบัน	3.08	.72	3.21	.67	3.13	.76	.474	.623		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.58 พนว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับ การศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายชื่อ

สมมติฐาน ข้อที่ 31 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่นุ่มนวลความรู้ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.59

ตารางที่ 4.59 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้

ความรู้	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	3.68	.84	3.78	.72	3.50	.69	3.87	.80	1.572	.198
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม	3.56	.86	3.63	.77	3.57	.63	3.63	.85	.086	.968
ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ต้องการอย่างเต็มที่	3.29	.97	3.44	.87	3.18	.67	3.33	.82	.653	.582
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	.75	3.61	.67	3.42	.59	3.61	.71	.698	.554

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติกว่า .05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมมติฐาน ข้อที่ 32 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้าน การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอัตลักษณ์ส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงานและกระบวนการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ทักษะ	ต่ำกว่า 5 ปี				5 - 10 ปี				11 - 15 ปี				มากกว่า 15 ปี				F	Sig.		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะ	3.74	.75	3.72	.79	3.57	.63	3.33	.80	3.058	.030*										
การปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น	3.44	.75	3.56	.81	3.39	.57	3.41	.96	.474	.701										
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือบทบาทศรัทธาต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการเพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น	3.59	.92	3.59	.94	3.32	.72	3.39	.96	.946	.420										
หน่วยงานให้การสนับสนุน การฝึกอบรมอย่างกว้างขวาง ในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	3.71	.80	3.59	.83	3.21	.79	3.44	.88	2.123	.099										
โดยอาศัยทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์	3.62	.59	3.62	.65	3.38	.51	3.39	.72	1.914	.129										

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ข้าราชการที่มีอาชญากรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมากในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น มี ความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เรายังคงต้องทำการทดสอบความแตกต่างทีละคู่ ดังตารางที่ 4.61

ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการฝึกอบรมที่ มุ่งเน้นทักษะในเรื่องการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติ งานของข้าราชการให้ดีขึ้น จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การฝึกอบรมที่เน้นทักษะ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.74	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.72	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.57	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.33	*	*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนที่มีอาชญากรรมต่างกันมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะในเรื่องการฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ ข้าราชการให้ดีขึ้นแตกต่างจากข้าราชการที่มีอาชญากรรมต่างกันมากกว่า 15 ปี โดยข้าราชการที่มีอาชญากรรม ทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอาชญากรรมต่างกันมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุการทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตามต่อไปนี้ ข้อที่ 33 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมากในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านความคิดเห็นที่แสดงในตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.62 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนุյงย้ายในสำนักงานคณบะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคดิ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้น ทักษะคดิ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	Sig.		
							ขึ้นไป					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.				
หน่วยงานมีการฝึกอบรม ทุกรั้งให้แก่ข้าราชการ ใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อ ก่อให้เกิดทักษะคดิที่ดี การปฏิบัติงาน	3.82	1.00	3.69	.89	3.39	.83	3.98	.84	2.923	.035*		
ประโยชน์ที่ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการได้รับจาก การฝึกอบรม สามารถ ทำให้มีทักษะคดิที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน	3.79	.73	3.55	.71	3.64	.68	3.89	.77	2.391	.070		
การฝึกอบรมข้าราชการ ให้มีทักษะคดิที่เหมาะสม ถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาข้าราชการที่สำคัญ ของหน่วยงาน	3.79	.88	3.58	.71	3.50	.79	3.98	.66	3.932	.010*		
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	.63	3.60	.57	3.51	.48	3.95	.57	5.323	.002*		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนุยงย้ายในสำนักงานคณบะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคดิไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ เกี่ยวกับการฝึกอบรมทุกรั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะคดิที่ดีต่อการ

ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมข้าราชการให้มีทักษะคิดที่เหมาะสมถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เรายังต้อง ทำการทดสอบความแตกต่างทีลักษณะ ดังตารางที่ 4.63 – 4.66

ตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการฝึกอบรมที่ ผู้นำเน้นทักษะคิดในภาพรวม ตามเกณฑ์อายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การฝึกอบรมที่เน้นทักษะคิด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.80	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.60	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.51	*	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.95	-	*	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนที่มีอาชญาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการฝึกอบรมที่ผู้นำเน้นทักษะคิดในภาพรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอาชญาการทำงาน 11 - 15 ปี โดยข้าราชการที่มีอาชญาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอาชญาการทำงาน 11 - 15 ปี

สำหรับข้าราชการพลเรือนที่มีอาชญาการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นทักษะคิดในภาพรวมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอาชญาการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการพลเรือนที่มีอาชญาการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่ำกว่าข้าราชการที่มีอาชญาการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุการทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดในเรื่องหน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงานเพื่อก่อให้เกิดทักษะคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การฝึกอบรมที่เน้นทักษะคิด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.82	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.69	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.39	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.98	-	-	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดในเรื่องหน่วยงานมีการฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุการทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะคิดในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ทักษะคิดที่เหมาะสมซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การฝึกอบรมที่เน้นทักษะคิด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.58	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.50	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.98	-	*	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อภาระการฝึกอบรมที่ผู้ง-men หัศนศดิในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการให้มีหัศนศดิที่เหมาะสมถือเป็นบุพพษาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงานแต่ก็ต่างจากข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่างกับข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุการทำงานอื่นนิความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐาน ข้อที่ 34 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการ
ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ตามที่แสดงในตารางที่ 4.66**

ตารางที่ 4.66 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอักษรจะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบัณฑุรักษ์ภายในสำนักงานและกระบวนการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้น	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	Sig.	
	ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.D.		
การฝึกอบรมที่สถานบันฝึกอบรมจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	3.68	.88	3.41	.89	3.46	.84	3.59	.81	.925	.430	
หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอให้มีส่วนช่วยให้ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.59	.82	3.67	.87	3.43	.69	3.63	.98	.526	.665	

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ความสามารถที่มุ่งเน้นความ	ต่ำกว่า 5 ปี				5 - 10 ปี				11 - 15 ปี				มากกว่า 15 ปี				F	Sig.	
	ชั้นปี				ชั้นปี				ชั้นปี				ชั้นปี						
	สามารรถ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.	\bar{X}	S.				
หน่วยงานส่งเสริมให้		3.68	.77	3.56	.71	3.43	.69	3.59	.94							.515	.672		
ข้าราชการได้พัฒนาความรู้																			
ความสามารถ จากการ																			
ฝึกอบรมในด้านต่างๆ																			
อย่างสม่ำเสมอ																			
เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ใน	3.09	1.11	3.55	.85	3.21	.63	3.39	.92								2.223	.087		
การติดต่อสื่อสารต่างๆ ภาษา																			
ในหน่วยงานมีความทันสมัย																			
เพียงพอที่จะพัฒนาความ																			
สามารถของหน่วยงานได้																			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	.62	3.55	.59	3.38	.45	3.55	.75								.515	.673		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ

สมนดิฐาณ ข้อที่ 35 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้าน การพัฒนา ตามที่แสดงในตารางที่ 4.67

ตารางที่ 4.67 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอาชญากรรมทำงาน) ต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สันนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นักจะได้รับการทดลอง ปฏิบัติงานจากผู้บังคับ บัญชาอยู่เสมอ	3.15	.96	3.30	.92	3.32	.72	2.85	.94	2.834	.040*
การพัฒนาโดยการหมุน เวียนงานช่วยเพิ่มพูน ความรู้แก่ข้าราชการ ให้ก้าวขึ้นชั้น	3.59	.96	3.33	.71	3.46	.58	3.52	.86	.982	.403
การพัฒนาโดยการสอนงาน ช่วยพัฒนาความรู้ ความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการ	3.74	.71	3.34	.98	3.54	.92	3.52	.86	1.472	.224
หน่วยงานมีการสับเปลี่ยน ตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ เพื่อการเรียนรู้งานที่ก้าว ข้ามมากขึ้นอยู่เป็นประจำ	2.85	1.08	2.92	1.00	2.64	.83	2.74	1.08	.615	.606
ผู้บังคับบัญชา มีความตื่นใจ ที่จะสอนงานใหม่ๆ ให้แก่ ผู้ได้มีนักศึกษา	3.21	.88	3.02	1.05	2.96	1.00	3.11	.92	.429	.732
การพัฒนาโดยการทดลอง เรียนงานทำให้เรียนรู้งาน ได้เร็ว และช่วยลดภาระ งานของผู้บังคับบัญชา ลงครึ่ง	3.50	.90	3.22	.83	3.54	.88	3.39	.92	1.226	.302

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

การพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
การสอนงานหรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึกเอกสารเก่าๆ ที่เคยทำมา	3.44	.86	3.16	.84	3.21	.79	3.24	.99	.786	.503
การพัฒนาข้าราชการใหม่ ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่ได้มามาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน	3.50	.79	3.34	.95	3.32	.86	3.52	.93	.570	.635
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	.50	3.20	.56	3.25	.41	3.24	.63	.717	.543

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในส้านักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ พัฒนาไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการทดลอง ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตนั้นมีอยู่สามข้อ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น เราจึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างที่ลักษณะ ดังตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคุ่งของความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาในเรื่องนักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จันแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การพัฒนา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.15	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.30	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.32	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.85	-	*	*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาในเรื่องนักจะได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 5 - 15 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 说明ช่วงอายุการทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 36 ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่อต้านกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการศึกษา คานที่แสดงในตารางที่ 4.69

ตารางที่ 4.69 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ในส่วนของอายุการทำงาน) ต่อภาระการพัฒนาทรัพยากรบุคุณภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
หน่วยงานมีทุนการศึกษา สนับสนุนแก่ข้าราชการ ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	3.03	1.36	3.41	1.14	3.21	.92	2.70	1.18	3.695	.013*
โดยปกติข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมจะเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาหน่วยงาน ต่อไปในอนาคต	3.53	1.05	3.47	.85	3.46	.84	3.33	.89	.391	.760
ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อกลับมาแก้ไขงานซ้ำซ้อน ประสิทธิภาพในการทำงาน ภายในหน่วยงานได้ดีขึ้น	3.62	.82	3.23	.89	3.25	.80	3.28	.86	1.708	.167
ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาคุณงานมีความหมายเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.21	.91	3.33	1.04	3.29	.76	2.85	1.12	2.452	.065
หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาคุณงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการนำไปศึกษาคุณงาน	2.97	1.03	3.17	1.13	2.89	.99	2.48	1.06	4.151	.007*

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

การศึกษา	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ข้าราชการในหน่วยงานมี การรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาดูงานต่างๆ อ่ายang สม่ำเสมอทั่วถึงกัน	2.91	1.11	3.47	.93	3.14	1.04	3.13	.99	2.592	.054
หน่วยงานสนับสนุนให้ ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับ [*] การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมเพื่อ [*] พัฒนาความก้าวหน้า	2.94	1.10	3.31	1.01	3.18	1.02	3.13	.95	1.033	.379
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน การส่งข้าราชการไป [*] ศึกษาต่อสู่งาน	2.94	1.13	3.23	1.03	2.96	.84	3.09	1.01	.811	.490
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	.79	3.33	.68	3.17	.59	3.00	.70	2.177	.092

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ข้าราชการที่มีอย่างการทำงานค้างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการ ศึกษาไม่แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่เกี่ยวกับการที่หน่วยงาน มีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม รวมถึงหน่วยงานยังมีทุนในการ ศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05 ดังนั้น เรายังคงทำการทดสอบความแตกต่างที่ละที่ ดังตารางที่ 4.70 – 4.71

ตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาในเรื่องหน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.03	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.41	-	-	-	-
11 - 15 ปี	3.21	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.70	*	*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการศึกษาในเรื่องหน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ ข้าราชการที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุการทำงานอื่นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาในเรื่องหน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	การศึกษา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	2.97	-	-	-	-
5 - 10 ปี	3.17	-	-	-	-
11 - 15 ปี	2.89	-	-	-	-
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	2.48	*	*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.71 พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการศึกษาในเรื่องหน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงานแต่ก่อต่างจากข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนช่วงอายุการทำงานอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นิ 10 หน่วยงาน ได้แก่ กองนิติการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์นักบริหารระดับสูง ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักบริหารกลาง สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักมาตรฐานวินัย สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล และสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร 435 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 208 คน แยกเป็นข้าราชการระดับบริหาร 33 คน และข้าราชการระดับปฏิบัติการ 175 คน

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตนเอง ทำให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Version 10.0 for Windows ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าสถิติ t-test แบบ Independent และ F-test แบบ One-way ANOVA สำหรับกรณีมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

5.1 สูญเสียผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการและเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้ว 5 – 10 ปี

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมุขย์ พบว่า ข้าราชการภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศ มีการเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป มีการพัฒนาให้มีประสบการณ์จากการทำงานโดยใช้วิธีการสอนงาน ส่วนความต้องการที่จะศึกษาต่อมีความต้องการที่จะศึกษาต่อแบบระยะสั้น ๆ และมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาภายในประเทศไทย

3. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมุขย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความคิดเห็น ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นุ่งเนิน 4 กลุ่ม คือ เน้นความรู้ เน้นทักษะ เน้นทัศนคติ และเน้นความสามารถ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมที่เน้นทัศนคติสูงที่สุด รองลงมา คือ เน้นความรู้ เน้นความสามารถ และเน้นทักษะ ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มด้วยกัน โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า

4.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ และด้านการพัฒนาแตกต่างกัน โดยที่ ข้าราชการระดับบริหารมีความคิดเห็นสูงกว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ

4.4 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านการศึกษาแตกต่างกัน ดังนี้

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายวัย พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านการศึกษาสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 21 – 30 ปี และ ข้าราชการที่มีอายุ 41 – 60 ปี

4.5 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้แตกต่างกัน ดังนี้

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายวัย พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมถึงปีชั้นมัธยมฯ ไปมีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน

ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้สูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี

4.6 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติแตกต่างกัน ดังนี้

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายๆ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี และข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 5 – 15 ปี

5.2 อกิจกรรมการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ทั้งนี้ เมื่อมากจาก ผู้ที่มีอ่านอาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้นยังไม่ถือให้ความสำคัญกับเรื่องนื้อหางานจริงเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อาจเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สงวน เลิศโภคชัย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ การพัฒนา และการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันโดยรวม แต่มีความแตกต่างกันในรายข้อ คือ

ค้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ในรายช้อ ได้แก่ การที่หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนการที่รับบังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรม และให้ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางค้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ต้องการอย่างเต็มที่นั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะในรายช้อ ได้แก่ การฝึกอบรมที่หน่วยงานเป็นผู้จัดข่าว พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงในงานหรือบทบาทศาสตร์ต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการฝึกอบรมโดยอาศัยทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์ จากรายช้อดังกล่าวข้างต้นนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ค้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะในรายช้อ ได้แก่ การฝึกอบรมทุกครั้งให้แก่ ข้าราชการใหม่ที่จะเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการได้รับจากการฝึกอบรม สามารถทำให้มีทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน รวมถึงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ทักษะที่เหมาะสมถือเป็นบทบาทศาสตร์ค้านการพัฒนาข้าราชการที่สำคัญของหน่วยงาน จากรายช้อดังกล่าวข้างต้นนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ค้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถในรายช้อ ได้แก่ การฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรมจัดข่าวพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น การจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ให้มีส่วนช่วยให้ข้าราชการได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่างๆ ภายในหน่วยงาน มีความทันสมัยเพียงพอที่จะพัฒนาความสามารถของหน่วยงาน ได้ จากรายช้อดังกล่าวข้างต้นนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ค้านการพัฒนาในรายช้อ ได้แก่ การได้รับการทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงานข่าวเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการให้ก้าวข้างหน้าขึ้น การพัฒนาโดยการสอนงานข่าวพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ การสับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้แก่ข้าราชการเพื่อการเรียนรู้งานที่ก้าวข้างหน้ามากขึ้นอยู่เป็นประจำ ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาโดยการทดลองเรียนงาน ทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงคัวๆ การสอนงานหรือการ

เรียนรู้งานในหน้าที่ทำได้โดยการให้ข้าราชการที่เข้ามาทำงานศึกษาจากบันทึก เอกสารเก่าๆ ที่เคย ทำการรวมถึงการพัฒนาข้าราชการให้นิประஸตการณ์จากการทำงาน ซึ่งประஸตการณ์ที่ได้มามากการ ทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน จากรายชื่อผังกล่าวข้างต้นมีความคิดเห็นอยู่ ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมรรตน์ ทับทิมทอง (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยเจ้ากัด พนวจ วิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดกับความจำเป็นของบริษัทมากที่สุด คือ วิธีการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่อ่อนไหวต่อการเจริญก้าวหน้าของบริษัท คือ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สำหรับการประเมินผลปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมมีมากกว่าไม่มีการติดตามเพียงเล็กน้อย โดยผู้ที่ตอบว่าไม่มีการติดตามและประเมินผลเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยตรงไม่ให้ความสำคัญขาดความชำนาญ ทั้งนี้ เห็นว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล (กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ควรเป็น หน่วยงานที่ทำการติดตามและประเมินผล ส่วนปัญหาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงขาดการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งใน และภายนอกบริษัทฯ

ค้านการศึกษาในรายชื่อ ได้แก่ หน่วยงานมีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่ข้าราชการที่ต้อง การศึกษาเพิ่มเติม การสนับสนุนข้าราชการให้ได้รับการศึกษาต่อมักจะเป็นกำลังสำคัญในการ พัฒนาหน่วยงานต่อไปในอนาคต การส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อเนื่องเมื่อกลับมาแล้วสามารถ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานภายในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น การคัดเลือกข้าราชการให้ไป ศึกษาดูงาน มีความเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม หน่วยงานมีทุนในด้านการศึกษาดูงานสนับสนุน แก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน ข้าราชการในหน่วยงานมีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการ ศึกษาดูงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงกัน หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการ ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการส่งข้าราชการไปศึกษา ต่อดูงาน จากรายชื่อผังกล่าวข้างต้นนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ สันติชัย ลิขิตรังษี (2530) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยเจ้ากัด พนวจ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยเจ้ากัด มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั่วถึงทุกระดับ ทำให้มีการหมุนเวียนงานเป็นจำนวนมาก ทัศนคติ และความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ ไทยเจ้ากัด โดยรวมมีความแตกต่างกันว่าควรเพิ่มการลงทุนในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มาก กว่าปัจจุบัน ส่วนทัศนคติและความคิดเห็นที่เหมือนกันนั้นคือว่าการพัฒนาคนของบริษัทปูนซีเมนต์

จะส่งผลให้บริษัทสามารถเรียนรู้โดยก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้น สำหรับพนักงานที่ผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมมาแล้วนั้น ได้มีการติดตามและประเมินผลกันอย่างจริงจัง ยังขาดแคลนการติดตามและประเมินผลกับพนักงานเพียงบางกลุ่มเท่านั้น ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัดมีอยู่ไม่กี่ประเด็น เช่น การขาดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อด้านตนเองในประเทศ ความรู้ความชำนาญ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในเรื่องการพัฒนา และฝึกอบรมยังมีไม่เพียงพอรวมถึงขาดการวางแผนระยะยาว

5.3 ข้อเสนอแนะจากภาระวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรจะทำการประเมินความรู้ความเข้าใจหลังจากทำการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยวิธีนี้ยังช่วยทำให้ทราบถึงผลการประเมินที่ดำเนินไปปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรแก้ไขโดยการจัดทำเอกสารการฝึกอบรมประจำทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือบุคลาศาสตร์ต่างๆ แก่ข้าราชการ ให้เกิดทักษะที่ดีและความเข้าใจในงานมากขึ้น
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรแก้ไขโดยเพิ่มจำนวนของเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารต่างๆ ภายในหน่วยงาน ให้มีจำนวนมากขึ้นให้เพียงพอ กับความต้องการของข้าราชการ
4. ผู้บังคับบัญชาควรทำความเข้าใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่า ตนเองมีความเด่นใน การสอนงานอย่างเด่นที่ไม่มีความเอนเอียงหรือเลือกที่รักนักที่ซัง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา
5. ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนในการไปศึกษาดูงานหรือให้ทุนไปศึกษาเพิ่มเติม แก่ข้าราชการ โดยวิธีนี้ยังช่วยทำให้ข้าราชการได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา

บริษัทฯ



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2548). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : โรงพยาบาลวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตชี. โรงพยาบาลมหาสารคาม : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตชี.

จำเนียร จวงศรีกุล. (2537). การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กลยุทธ์ในการอาชีวะกุ่่งแห่งขันทางธุรกิจ. ประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. โรงพยาบาลมหาสารคาม : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เชี่ยวชาญ อารุณวัฒนกุล. (2530). มิถุใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล : การเมืองค่านิยมและการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การ. โรงพยาบาลมหาสารคาม : ไอ.เอ.ส.พรีนดิ้งเซ็ปส์.

ชาญชัย ลิวิรังสินາ. (2520). การพัฒนาบุคคล. โรงพยาบาล : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศนีย์ เพ็ญพูด. (2537). กองยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. โรงพยาบาลมหาสารคาม : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

_____ (2540). กองยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. โรงพยาบาลมหาสารคาม : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในพัฒนาธุรกิจ. โรงพยาบาลมหาสารคาม : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

_____ (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. โรงพยาบาลมหาสารคาม : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชาบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย ตันติวงศ์. (2525). “การสร้าง การคัดเลือก และ การปฐมนิเทศ.” ในการบริหารงานบุคคล. โรงพยาบาลมหาสารคาม : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

_____ (2539). การบริหารงานบุคคล. โรงพยาบาลมหาสารคาม : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2536). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : B&B Publishing.

ปรีชา คัมกีริปกรณ์. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอลเดินสโตร์.
เพ็ญศรี วายวนนท์. (2530). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร
: ม.ป.ส.

กัญโภุ สารร. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพาณิชย์.

มัลลี เวชชาชีวะ. (2534). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

วิจิตร อัววงศ์. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสืออุหายลังกรณ์
มหาวิทยาลัย.

———. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสืออุหายลังกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา ศิริพาณิช. (2533). สถิติเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ส.

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

อ่านวย แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพ : อักษรพาพัฒน์.

บทความ

ไกวิทย์ กังสนั�ท์. (2538, มีนาคม – เมษายน). “การใช้ประโยชน์ทรัพยากรเทคโนโลยีฝึกอบรม
ในหน่วยงาน.” วารสาร ข้าราชการ. หน้า 40 – 49.

ประชาเตรตน์. (2530, กรกฎาคม). “การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ.”
เทศบาลวิชา. หน้า 8 – 22.

ประยูร พรหมพันธุ์. (2531, สิงหาคม). “การพัฒนาคนเองและผู้ได้รับคืนบัญชา.” เทศบาลวิชา.
หน้า 17 – 25

วิทยานิพนธ์

พิรุณ ภูมิพงศ์วงศ์. (2536). การพัฒนากรรัฐพยากรณ์มนุษย์ในองค์การส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

ไทย. กรุงเทพมหานคร : สารนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม. (2537). “การพัฒนากรรัฐพยากรณ์มนุษย์ ของ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”

วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สงวน เตี๊กโขคชัย. (2544). “ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อ

นโยบายการพัฒนากรรัฐพยากรณ์มนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิศปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัณห์ชัย ลิขิตรังษี. (2530). “การพัฒนากรรัฐพยากรณ์มนุษย์ ของ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด”

วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2547). “การพัฒนากรรัฐพยากรณ์มนุษย์ ของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เว็บไซต์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน แหล่งที่มา : <http://www.oesc.go.th>

เอกสารอื่น ๆ

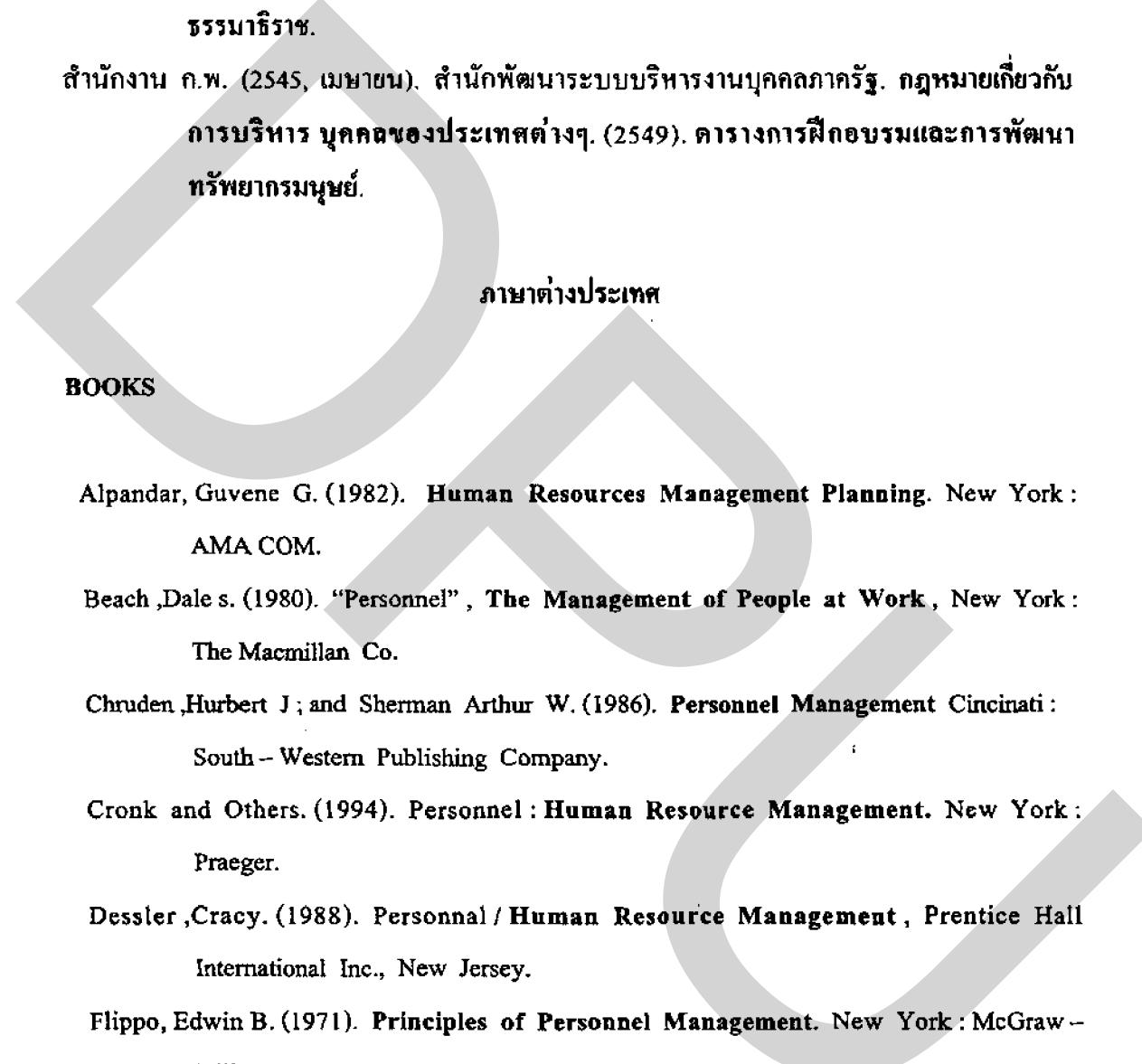
กุลธน ธนาพงศ์ชร. (2530). การพัฒนาบุคลากร. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชา
การจัดการ, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จรัส ทรงสัลศารนก. (2535). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การพัฒนากรรัฐพยากรณ์มนุษย์ หน่วยที่

1 – 6 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมาธิราช.

สุปราณี ครีดตราภิญช. (2533). การวางแผนองค์การและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์. ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรนาคราช สาขาวิชาบริหารจัดการ, เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมราชา.

สำนักงาน ก.พ. (2545, เมษายน). สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กฎหมายเกี่ยวกับ การบริหาร บุคคลของประเทศไทย (2549). ตารางการฝึกอบรมและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.



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 Co.

Chruden ,Herbert J ; and Sherman Arthur W. (1986). **Personnel Management** Cincinnati : South – Western Publishing Company.

Cronk and Others. (1994). **Personnel : Human Resource Management**. New York : Praeger.

Dessler ,Cracy. (1988). **Personnal / Human Resource Management** , Prentice Hall International Inc., New Jersey.

Flippo, Edwin B. (1971). **Principles of Personnel Management**. New York : McGraw – Hill, Inc.

Garol H. Meyer. (1967). **Developing and training human resources in organizations** (2nd ed). New York : HarperCollins.

Goldstein , I.L. (1993). **Training in organizations : Needs assessment , development , and evaluation** (3rd ed). Pacific Grove , CA : Brooks / Cole.

Guff ,I. (1975). **Human Resources and Personnel Management**. (5th ed). New Jersey : Prentice – Hall , Inc.

Herbert G. Hineman, et al. (1980). **Personnel / Human Resource Management**, Illinois :

Richard D Irwin.

Jack J. Philips. (1983). **Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods**,

London : Gult.

Mondy, R. Wayne and Robert M.III.Noe. (1990). **Human Resource Management 4th ed.**

Boston : Allyn And Bacon.

Mondy ,R. and Noe, Robert M. (1996). **Personnel : The Management of Human Resources**. Boston , Allyn And Bacon , Inc.

Nadler, L. (1970). **Development Human Resouce**. Houston : Gulf.

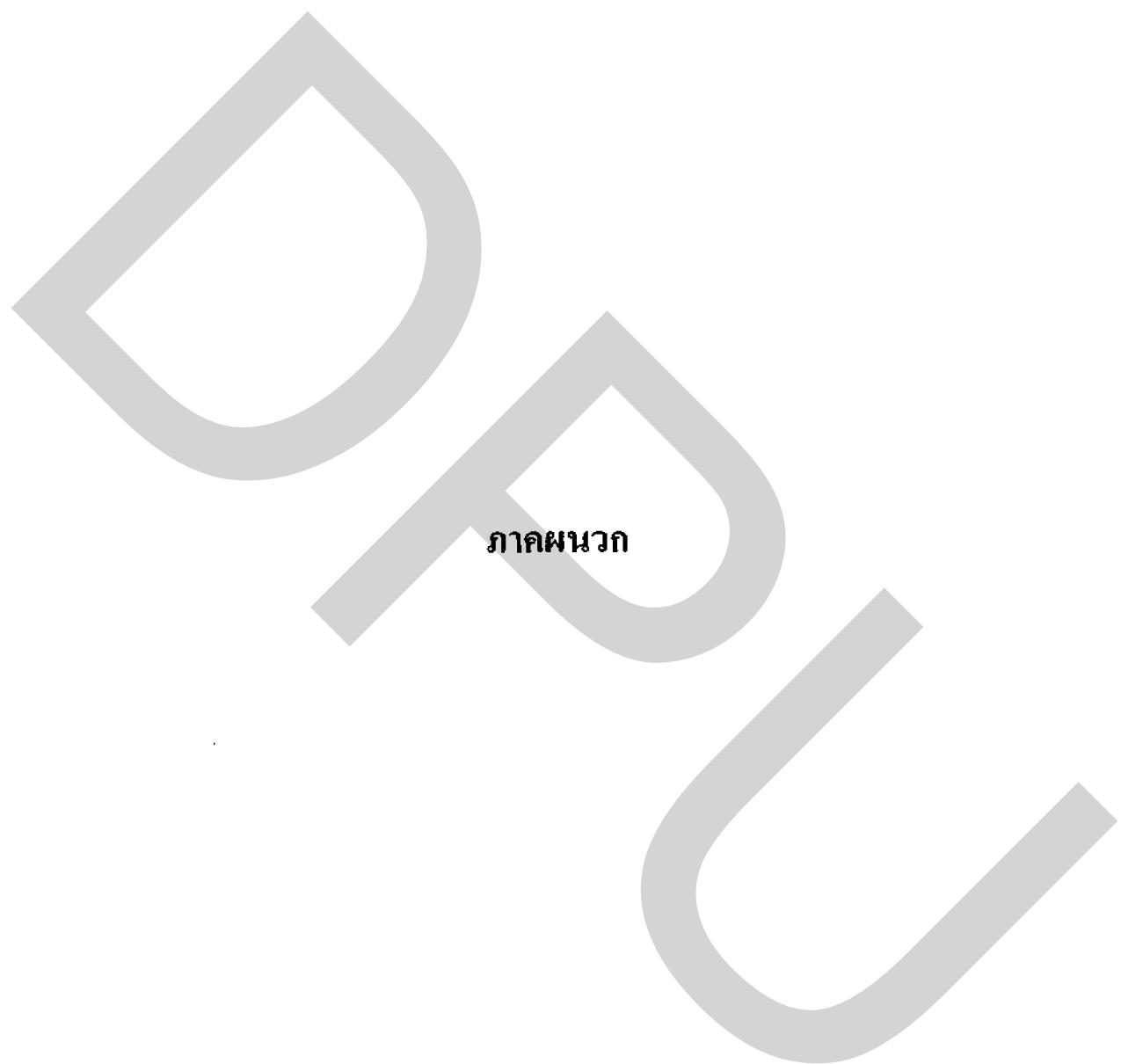
Plunkett ,M. (1989). **Human Resource Management**. Boston : Houghton Mifflin Company.

Scott ,Lloyd L. (1972). **Personnel : The Management of Human Resources**. (5th ed). Illinois : Richard D. Irwin , Inc.

Warren G. Bennis ,Cretchen M. Spreitzer and Thomas G. Coming (Editors). (1969). **The Future of Leadership : To day is Top Leadership Thinkers Speak to Tomorrow is Leaders**. CA : Jossey – Bass.

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 Company.



ภาคพนวก

ថ្វាមីនុយោប៊ូ

ชื่อ สกุล นางสาววิไลภา ขาวชื่นสุข
ประวัติการศึกษา บัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี 2543
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เอกการจัดการ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี 2550