

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี**

THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN DON CHEDI DISTRICT SUPHANBURI PROVINCE

ธเนศพล อินทร์จันทร์

Tanesphol Injun

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Phitsanulok University

Email: tanesphol2011@gmail.com

Received 28 November 2021; Revised 17 March 2022; Accepted 29 April 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มประชากรที่ใช้คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอดอนเจดีย์ จำนวน 234 คน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ควรหางบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the human resource development of the sub-district administrative organization; 2) to compare the human resource development of the sub-district administrative organization; and 3) to study the problems, obstacles and recommendations for human resource development of the sub-district administrative

organization. Subdistrict Administrative Organization in Don Chedi District Suphanburi Province It is a combined research method. The population used was 234 personnel in the Sub-District Administrative Organization in Don Chedi District.

The results of the study found that : 1) Opinions of personnel towards human resource development of sub-district administrative organizations in Don Chedi District Suphanburi Province Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that At a high level in all aspects is Training, development, education. 2) Compare the opinions of personnel towards human resource development of the administrative organization. Sub-district in Don Chedi District Suphanburi Province Classified by personal factors no different As for the personnel with different age, education level There are opinions on the human resource development of the sub-district administrative organization in Don Chedi District. Suphanburi Province with a statistical significance at the 0.05 level. 3) Suggestions on Human Resource Development of Sub-District Administrative Organizations in Don Chedi District Suphanburi Province found that the trainers should be recruited to train with experienced, knowledgeable and competent speakers to be the trainers. Should find a budget to support to promote learning new things to learn new things.

Keywords: development, human resources, sub-district administrative

บทนำ

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารงานของหน่วยงานใดๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร คน (MAN) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” จัดว่าเป็นต้นทุนทางสังคมหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกัน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติเช่นเดียวกับที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้สังคมไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพ การพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น ในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่มากยิ่งขึ้นในอนาคต หากเรามาดูแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะเห็นว่าทิศทางการบริหารนั้น มีความสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมองว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ดำรงรักษาและพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง (kittitharo (Somphao), 2013) ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิด

การพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา

ปัจจุบันรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการไทยได้มีการจัดแบ่งองค์การตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค 3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และได้นำหลักการรวมอำนาจมาใช้ผสมกับหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ในการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ใช้หลักการรวมอำนาจบริหารซึ่งเป็นการรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นใช้หลักการกระจายอำนาจบริหารโดยมอบงานราชการบางอย่างที่เกี่ยวกับการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นให้องค์การปกครองท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง (Chanchai Sawangsak, 1999) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหาร การพัฒนาระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง (Wanni Nonsiri , 1999) เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ภูมิภาคภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ซึ่งในทางทฤษฎีก็มีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาคือได้เป็นอย่างดี อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ภูมิภาคภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าถึงการให้บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง ด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน เป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความต้องการบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและภาระงานที่เพิ่มขึ้น ด้วยภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน เป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความต้องการบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการและเพื่อภาระกิจอื่นๆ มากมาย ทำให้มีการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเข้ามาทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและภาระงานที่เพิ่มขึ้น หากไม่วางแผนทางไว้ก็อาจจะส่งผลให้สิ่งที่พูดนั้นไม่สามารถเรียบบรรยายได้ตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ว่าแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาและอุปสรรค

อย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี” เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ประชากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 577 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากรายชื่อประชากร 577 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) กลุ่มตัวอย่าง 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย
- (2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและ ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม (Training) 2) ด้านการให้การศึกษา (Education) 3) ด้านการพัฒนา (Development)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ด้านการให้การศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์ การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการให้การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของบุคลากรได้ดังนี้ อบต. มีการนำทิศทางขององค์การมา กำหนดแนวทางในการศึกษาต่อบุคลากรมีระดับสูงสุด รองลงมา คือ อบต. มีการวิเคราะห์สำรวจความต้องการ การศึกษาต่อบุคลากรและที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ อบต. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาผ่านกระบบโรงเรียน เช่น เรียนภาคค่ำ มสธ. รามคำแหงฯ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านการพัฒนาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี” มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Paiboon Rangsikornphum , 2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานเทศบาลโดยการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการฝึกอบรมที่เน้นในด้านคุณธรรม จริยธรรมเพราะถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำให้กาย วาจาและใจมีความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดีและในด้านสภาพแวดล้อม ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมทั้งทางสถานที่และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Tosaporn Wongtakan , 2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง มีระบบและกลไกการเสริมสร้างสร้างคามยุติธรรม ความโปร่งใสและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากและมีการดำเนินการ มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้าง กำกับ ควบคุมพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเฉพาะคุณธรรมและจริยธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chamroon Songkhram ,1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการอำเภอจังหวัดเชียงใหม่มีการปรึกษาหารือสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสารด้วยความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาด้านการสนทนาปราศรัยและจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการปรับปรุงและพัฒนาที่ได้ผลดีมาก

สรุปองค์ความรู้

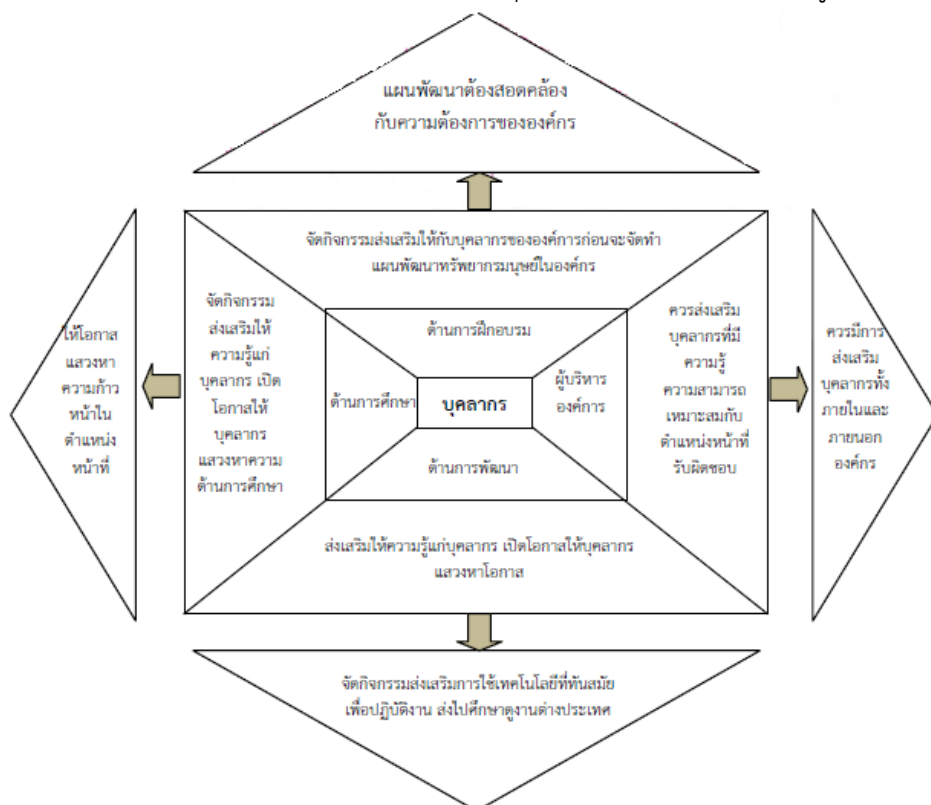
จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งนี้ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ "การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหรือ กระบวนการต่างๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร" หรือการฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม

และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้อำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่าง นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทักษะของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย

ด้านการศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ทักษะ ทักษะในเรื่องราวๆ ไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีและสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งในด้านของการจัด เนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการ เตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิตไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ด้านการพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงานแต่มีจุดเน้นเพื่อเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการการพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการพัฒนาคือการที่เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ซึ่งการพัฒนานี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้งานเข้าด้วยกันซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่างในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรนั้นมุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้เรื่องอย่างกว้างขวาง



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกอบรม คือให้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ "การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร
- 2) ถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3) ข้อเสนอแนะ มุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งในด้านของการจัด เนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงานเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้รับความรู้และเพิ่มเติมเสริมทักษะสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อตัวเจ้าหน้าที่เองฝ่ายบริหารมองเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญจึงจัดให้มีโครงการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) เจ้าหน้าที่ต้องได้รับการฝึกอบรมเพราะเป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกทั้งยังเป็นวิธีการที่นิยมและสามารถดำเนินการได้ไม่ยุ่งยากนัก
- 3) ข้อเสนอแนะจัดสรรงบประมาณไว้ทุก ๆ ปีแต่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดในการจัดโครงการฝึกอบรม
- 4) ข้อเสนอแนะจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่
- 5) ข้อเสนอแนะเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคลโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต
- 6) ข้อเสนอแนะจัดทำแผน เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

References

- Atthawat Wannaphom, (2 0 0 3) Atthawat wannaphom. Factors affecting human resource quality enhancement in small and medium enterprises (SMES) : a case study in Yannawa district. *Special Problems Master of Public Administration Department of General Administration*. Graduate School : Burapha University.
- Arom Meechai (1 9 9 9), Arlom meechai, “A study of the idea and work on human resource development of Teacher Prateep Ung Songthamhata”. *Master of Education Thesis*, Ramkhamhaeng University.

- Benjawan Niwasanon (2 0 0 9). Benjawan niwasanon “Human Resource Development in Nonthaburi Provincial Administrative Organization”. *Master of Public Administration Thesis Department of Public Administration*, Dhurakij Pundit University.
- Chamroon Songkharm, (1998). *conducted a research study on training need of district education office personnel Chaing Mai Province*.
- Chanchai Sawangsak, (1999) *Chanchai sawangsuk Public Organization*, (Bangkok: Nititham).
- Kittitharo (Somphao), (2 0 1 3), Phraeekkarach Kittitharo Human Resource Development Of Sub-District Administrative Organization in Kantharalak District Sisaket Province, *Thesis, B.Sc. Department of Public Administration*, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Paiboon Rangsikarnphum, (2007) *Evaluating the efficiency of human resource management Acase Stusdy of Phitsanulok Municipality*.
- Praon Phasukyea, (2 0 0 7) *Praon pasukyea Knowledge Management : LO powered edition, 2nd edition*. Bangkok : Silk.
- Tosaporn wongtakan, (2007) *Human Resources Management Assessment of Subdistric Administrative Organizatoins in Fang District Chiang Mai Province*.
- Wanee Nonsiri, (1 9 9 9) , Wanee nonsiri, “A Study on the Strength of Subdistrict Administrative Organizations in Nonthaburi Province”, *Social Work Science Thesis*, (Faculty of Social Work Sciences: Thammasat University).

