

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้

แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*

The Development of Human Resource Strategies of the Southern Financial College in Champhasak, Lao People's Democratic Republic

¹บุญเพ็ง พรหมมาภักดี, มาลี ไชยเสนา และ นิศานาจ โสภภาพ

¹bounpheng Phommaphakdy, Malee Chaisena and Nisanart Sophapol

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Bounpheng.pG62@ubru.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาสภาพและปัญหายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) หาแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและ 3) ประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาที่ 1 คือ บุคลากรวิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวทั้งหมด จำนวน 74 คน ระยะเวลาที่ 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน นักวิชาการ 3 คน ตัวแทนบุคลากร 3 คน ระยะเวลาที่ 3 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาอาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนางานองค์กร แนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านการอบรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาตนเอง ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนางานองค์กร และผลการประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ยุทธศาสตร์

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์; แขวงจำปาสัก; สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

*Received October 25, 2021; Revised February 22, 2022; Accepted February 22, 2022



Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to study the conditions and problems of the strategies for human resource development of Southern Financial College in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic; 2) to find guidelines for developing the strategies for human resource development of Southern Financial College in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic; and 3) to evaluate the strategies for human resource development of Southern Financial College in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic. The target group was divided into three phases: 1) The first phase included 74 persons of the Southern Financial College personnel in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic; 2) The second phase included 9 experts comprising 3 administrators, 3 scholars, and 3 personnel representatives; and 3) The third phase included 17 experts in evaluating the strategy for human resource development of Southern Financial College in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic. The research instruments were a questionnaire, an interview form, and focus group discussion form. The statistics used were percentage, mean, standard deviation (S.D.), and content analysis.

From studying the conditions and problems of the strategies for human resource development of Southern Financial College in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic, it has been found that occupational development has the highest mean, with organizational development as the lowest mean. The guidelines for developing the strategies for human resource development of Southern Financial College in Champhasak District, Lao People's Democratic Republic consists of 5 strategies: 1) The first strategy is the promotion of training; 2) The second strategy is the development of life quality; 3) The third strategy is self-development; 4) The fourth strategy is occupational development, and 5) The fifth strategy is organizational development. The results from evaluating the strategies for human resource development of Southern Financial College by experts have been found that the propriety and feasibility are at the highest level in all five strategies.

Keywords: Development Strategy; Human Resources; Champhasak District; Lao People's Democratic Republic

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาและเสริมสร้างให้คนมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งใน

ปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในทางปฏิบัติ นั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร (Thienphut et al. 2000) ซึ่งการพัฒนาต้องเริ่มจากตนเองก่อน คำนึงถึงทักษะความสามารถที่อยู่ในตัว คนที่ พัฒนาแล้วย่อมได้รับความนับถือ การพัฒนาตน คือ การสร้างทักษะในด้านกำลังใจและจุดมุ่งหมายของชีวิต (Sutthilertarun, 2000) การพัฒนาต้องฝึกหัดอบรมตนเองด้วยตนเองและประเมินผลสำเร็จด้วยตนเอง การ ฝึกหัดอบรมตนเองเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์สูงสุดจึงเริ่มที่ตนก่อน โดยการปฏิบัติดีและส่งผลให้ เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Nigeo, 1959) ส่วนการพัฒนาคนให้คำนึงว่า มนุษย์ นั้นมีจุดหมายจุดหมายของชีวิต ต้องการความสุข อิสรภาพของชีวิตซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การพัฒนาจึงใช้หลายวิธีผสมผสานเช่น การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ รวมถึงทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อ ปรับปรุงกลุ่มและประสิทธิผลขององค์กร (Asawapoom, 2008) ถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถมาก องค์กรนั้นก็จะมีโอกาสในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา รักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (Wongsarsri, 2002) การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ ในฐานะได้เปรียบคู่แข่ง รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในทุกระดับชั้น และการดำเนินการ ต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร (Thiyao, 1991) นอกจากนี้การพัฒนาคนควรคำนึงว่า ทุกคนมีบริบท พฤติกรรม ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป เป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่ต้อง พิจารณา และเลือกคนให้ถูกกับงาน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาให้ตรงจุด

วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอีกหนึ่งหน่วยงาน ที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาสภาพและปัญหายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวง จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรวิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวทั้งหมด จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านมา คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่า IOC 0.96 มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ 1) 4.51 - 5.00 หมายถึง พึงพอใจกับการพัฒนายุทธศาสตร์ในระดับมากที่สุด 2) คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง พึงพอใจกับการพัฒนายุทธศาสตร์ในระดับมาก 3) คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง พึงพอใจกับการพัฒนายุทธศาสตร์ในระดับปานกลาง 4) 1.51 - 2.5 หมายถึง พึงพอใจกับการพัฒนายุทธศาสตร์ในระดับน้อย 5) คะแนนเฉลี่ย 0.00 - 1.50 หมายถึง พึงพอใจกับการพัฒนายุทธศาสตร์ในระดับน้อยที่สุด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มเป้าหมายตอบ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรวิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน นักวิชาการ 3 คน ตัวแทนบุคลากร 3 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากนั้นผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อร่วมกัน (ร่าง) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมายบุคลากรวิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 17 คน ได้แก่ผู้บริหาร 5 คน นักวิชาการ 5 คน ตัวแทนบุคลากร 7 คน ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์การแปลผลดังนี้ 1) คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความ

เหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2) คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ในระดับมาก 3) คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับปานกลาง 3) คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ในระดับน้อย 5) คะแนนเฉลี่ย 0.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งการนำเสนอประกอบ ด้วยผลการประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวง จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นรายด้าน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพและปัญหาการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ด้านพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.84$) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.77$) ด้านฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนารองคกร ($\bar{X} = 3.56$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 5 ด้าน

ด้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การฝึกอบรม	3.64	0.39	มาก
2.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.77	0.42	มาก
3.การพัฒนาตนเอง	3.84	0.43	มาก
4.การพัฒนาอาชีพ	3.90	0.45	มาก
5.การพัฒนารองคกร	3.56	0.32	ปานกลาง
โดยรวม	3.74	0.26	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวง จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการสนทนากลุ่ม พบว่าการพัฒนายุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ 20 กลยุทธ์ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ 1** ส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 จัดระบบกลไกการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการบัญชีกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสอนงานระบบครูพี่เลี้ยงกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้จัดสัมมนา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน **ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพิ่มทักษะ อบรมเพิ่มเติมเพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับการทำงาน

ในอนาคต กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้มีความชำนาญเฉพาะด้านและจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพและเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและด้านภาษาต่างประเทศ **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลงาน ผ่านระบบออนไลน์ กลยุทธ์ที่ 2 การกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะ ความสามารถตามตำแหน่งงาน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารให้ทันต่อสถานการณ์ **ยุทธศาสตร์ที่ 5** การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานกลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศกลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกัน กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงในสายงาน กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

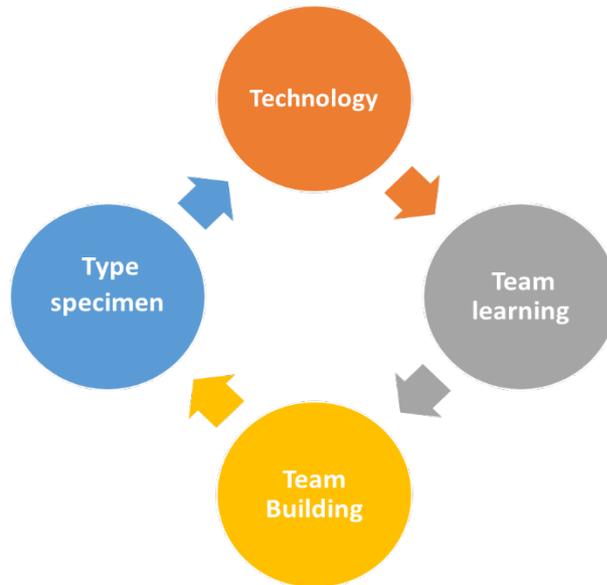
วัตถุประสงค์ที่ 3 ประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า การประเมินของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวม

ยุทธศาสตร์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านการฝึกอบรม	4.48	0.31	มาก	4.56	0.24	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต	4.41	0.22	มาก	4.58	0.26	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาตนเอง	4.50	0.21	มาก	4.60	0.24	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอาชีพ	4.53	0.24	มากที่สุด	4.57	0.26	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กร	4.72	0.22	มากที่สุด	4.76	0.22	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.13	มากที่สุด	4.61	0.20	มากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ค้นพบกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข T- Modle ดังภาพ



รูปภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

T- Modle ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย

1 Technology คือ ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนงานโดยการสนับสนุนให้หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยตอบรับกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 4 กลยุทธ์ที่ 1 มีการพัฒนาระบบการประเมินผลงาน ผ่านระบบออนไลน์ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กร กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

2 Team Learning คือ กระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ที่ 3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3 Team Building คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน สร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่5 การพัฒนาองค์กร กลยุทธ์ที่ 3) เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกัน

4 Type Specimens คือ การสร้างให้หน่วยงานเป็นต้นแบบ ขององค์กรแห่งความสุขในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่5 การพัฒนาองค์กร กลยุทธ์ที่ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงในสายงาน กลยุทธ์ที่5) ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรต้นแบบ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีจุดแข็งด้านการพัฒนาอาชีพมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถ มีระเบียบเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน และหน่วยงานได้มีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพและทั้งนี้เป็นเพราะพบข้อจำกัด ด้านการพัฒนาองค์กร แผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malawan (2011) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีจุดแข็งคือเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กรที่มั่นคง สายการบังคับบัญชาภายในองค์กรชัดเจน จุดอ่อนคืออัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู การส่งเสริมและพัฒนาความรู้และการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xaymani et. al. (2013) ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แขวงคุ้มครองทางน้ำ แผนกโยธาธิการและขนส่ง เมืองโกสอน พรหมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงคุ้มครองทางน้ำแผนกโยธาธิการและขนส่ง เมืองโกสอนพรหมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต” มี 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารแผนงานและโครงการ 2) ฝึกอบรมบุคลากรทุกคนเพื่อทบทวน ทำความเข้าใจ วางระบบโครงสร้างงานในองค์กร บทบาทหน้าที่ และแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ 3) ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malawan (2011) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kannika (2011) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาได้ ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนา



บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malawan (2011) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaisuda (2012) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ียงฮ่อ อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ียงฮ่อ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีคุณภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด เนื่องจาก ยุทธศาสตร์มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลในเชิง ปริมาณและคุณภาพพร้อมกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกประเทศ จากนั้น ได้นำยุทธศาสตร์ที่ได้ไปพัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ยุทธศาสตร์มีความสมบูรณ์เหมาะสมในเชิงทฤษฎี และมีความครอบคลุมการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุ จึงได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด

สรุป

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 5 ด้าน ประกอบด้วย การฝึกอบรม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีจุดแข็งด้านการพัฒนาอาชีพ มีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถ มีระเบียบเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน และหน่วยงานได้มีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพบข้อจำกัดด้านการพัฒนาองค์กร แผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่



สอดคล้องกับพันธกิจของ ข้อจำกัดด้านการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เพียงพอต่อความต้องการ การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และที่เหมาะสมกับการทำงานพร้อม พร้อมทั้งยังขาดมีการเทียบเคียง ระหว่างหน่วยงานที่อยู่ใกล้เคียงในกลุ่มเดียวกัน และยังพบข้อจำกัด การส่งเสริมให้หน่วยงานภายในสำนักงานเป็นองค์กรต้นแบบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 นำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการศึกษาเสนอต่อวิทยาลัยการเงินภาคใต้เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ปรับใช้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน

1.2 เป็นแนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ในแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรต้นแบบ Happy Workplace

References

- Asawapoom, S. (2008). *The Modern Education Management; Concepts, Theories, and Practice*. (4th ed.). Ubon Ratchathani: Ubonkit Offset Printing.
- Chaisuda, W. (2012). *Strategies for human resource development of Maeyangho Sub-District Administration Organization, Rong Kwang District, Phrae Province*. (Master's Thesis). Sukhothai Thammathirat open University. Bangkok.
- Chaimanee, P., & Gumjudpai, S. (2013). Strategy for Developing Ability Conducive to Job Performance of the Personnel, Section of Waterway Management, Department of Public Works and Transport, Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic. *Journal of Nakhon Phanom University*, 3(2), 48-55.



- Kannika, C. (2011). *Strategies for personnel development of Chiangmai Provincial Administrative Organization*. Nonthaburi. *The independent study of Political Science. The Graduate School of Management*. (Master's Thesis). Sukhothai Thammathirat Open University. Bangkok.
- Malawan, S. (2011). *The Human Resource Development Strategy of Pangmu Sub-district Administration Organization*. Nonthaburi. *The Independent Study of Province The independent study of Political Science. The Graduate School of Management*. (Master's Thesis). Sukhothai Thammathirat Open University. Bangkok.
- Felix, A. N. (1959). *Public Personnel Administration*. New York: Henry Holt and Company.
- Sutthilertarun, S. (2000). *Human Behavior and self-development*. Bangkok: Aksornpipat.
- Thienphut, D. et al. (2000). *Future of Human Resource Development*. (3rd ed.). Bangkok. Chulalongkorn University.
- Thiyao, S. (1991). *Personnel Administration*. (8th ed.). Bangkok: Thammasat Business School.
- Wongsarsri, P. (2002). *Human Resources Management*. Bangkok: Pimsupha.