

สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
Internal Environment Relating Human Resource Development of laksam Subdistrict
Administrative Organization, Ban Praew District, Samutsakhon Province

จันทร์เพ็ญ มีนกร

Chanpen Meenakorn

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Faculty of management science suan sunandha rajabhat university

Chanpen.meenakorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครและ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์การ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The purpose of this research were: (1) to study the organization's internal environment related to the human resource development of laksam Subdistrict Administrative Organization, Ban Praew District, Samutsakhon Province, (2) to study the level opinions of employees toward the internal environmental organization related to the human resource development of laksam Subdistrict Administrative Organization, Ban Praew District, Samutsakhon Province, and (3) to provide the recommendations to development of human resources of laksam Subdistrict Administrative Organization, Ban Praew District, Samutsakhon Province in order to adapt themselves appropriately to suit the environment in the organization. The questionnaire mail survey was used as research instrument. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of hypothesis testing found that environment factors with six aspects were positively related to the human resource development at a high level.

Keywords: Personal Characteristics, Organization Environment Factor, Human Resource Development

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ได้ 3 รูปแบบ โดยจะต้องประกอบด้วยราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดและอำเภอและราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและกรุงเทพมหานคร เป็นต้น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 (2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ได้มีการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขนาด โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ได้จากจำนวนประชากรและรายได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การดำเนินงานโดยอาศัยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 (2552) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 (2549) ซึ่งกำหนดภาระงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย (1) การพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) (2) อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำจำนวน 9 รายการ (มาตรา 67) (3) อำนาจหน้าที่ที่อาจทำจำนวน 13 รายการ (มาตรา 68) และ (4) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 (2549) (มาตรา 16) จำนวน 31 รายการ

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีโครงสร้างการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคลประกอบด้วยข้าราชการมาจาก 2 ส่วนด้วยกันส่วนแรกเป็นฝ่ายการเมืองจะต้องประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในตำบลนั้นๆ ส่วนที่สองเป็นข้าราชการฝ่ายประจำอันได้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งนั้นยังมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นส่วนต่างๆอีกหลากหลายจะขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจะมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 (2552) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติราชการที่กำหนดและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการประเมินนั้นจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ในของแต่ละด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) ด้านบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) ด้านบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และ (4) ด้านการบริการสาธารณะ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการที่ประกอบด้วยข้าราชการที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานของแต่ละหน่วยงานย่อมเกิดปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งจากการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 (2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันในองค์กรและจะต้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเองขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นๆได้มีการกำหนดการดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในองค์กรไว้อย่างไร อาทิองค์กรจะผลิตหรือให้บริการอะไร และใครจะเป็นผู้ใช้บริการหรือผลผลิตเหล่านั้นขององค์กร เป็นต้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2541) ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจะต้องเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมและสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ในที่สุด

สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ศักยภาพที่มีอยู่จะต้องประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานและความรู้สึนึกคิด ซึ่งจะนำไปสู่การผลิต การจัดการ และการบริหารที่เป็นผลผลิต (จันทร์เพ็ญ มินคร, 2564) จะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ซึ่งแนวโน้มจากการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย ความหลากหลายของกำลังแรงงาน วัฒนธรรมองค์กร แนวโน้มทางด้านเทคโนโลยี ความเป็นโลกาภิวัตน์ แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงานและแนวโน้มอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ เครื่องมือ เทคนิค และกิจกรรม ซึ่งจะเปลี่ยนปัจจัยการนำเข้าขององค์กรเป็นผลผลิต กระบวนการผลิตขององค์กรจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการช่วยเหลือเพื่อเพิ่มการผลิต เช่น การสื่อสารโทรคมนาคม ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารง่ายขึ้น (จันทร์เพ็ญ มินคร, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (วันดี ผ่องใส, 2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับจังหวัดสมุทรสาครมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 25 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร, 2558) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสามได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสามในระดับชั้น 4 ปรับปรุงเป็นชั้น 3 เมื่อปี พ.ศ.2542 และปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ (อบต.ชั้น 1) โดยแบ่งการปกครองออกเป็น 13 หมู่บ้าน ครึ่งเรือนจำนวน 5,442 ครึ่งเรือน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 14,982 คน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสามจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้นั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานประกอบกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม, 2559) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม จึงถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเดียวกันภายในองค์กร เพื่อให้องค์การบริหารสุภาพมาตามที่ตั้งไว้ จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จตุรรัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความชำนาญให้พนักงาน ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการทำงานและก้าวทันต่อเทคโนโลยี

จันทร์เพ็ญ มินคร (2564) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ศักยภาพที่มีอยู่จะต้องประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานและความรู้สึกรู้สีกินคิด ซึ่งจะนำไปสู่การผลิต การจัดการ และการบริหารที่เป็นผลผลิต

Nadler (1980) อ้างถึงใน อาจารย์ ฤทธิชัย (2563) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น โดยมี 3 กิจกรรมดังนี้ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาต่อ 3. การพัฒนาตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ

พิทยา บวรวัฒนา (2541) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งองค์การแต่ละองค์การจะเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเองขึ้นอยู่กับว่าองค์การนั้นได้กำหนดอาณาเขต (Domain) การดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในองค์การไว้อย่างไร เช่น องค์การจะผลิตหรือให้บริการอะไร และใครจะเป็นผู้ใช้บริการหรือผลผลิตเหล่านั้นขององค์การ เป็นต้น การกำหนดอาณาเขตดังกล่าวถือว่าเป็นการขอบเขตเฉพาะ ซึ่งขอบเขตเฉพาะดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดอีกทีหนึ่งว่า การที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการนั้น องค์การจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ และต้องพึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อมใดบ้าง โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมในองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) และสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Specific or Task Environment)

จันทร์เพ็ญ มินคร (2564) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ซึ่งแนวโน้มที่เกี่ยวข้องจากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย ความหลากหลายของกำลังแรงงาน วัฒนธรรมองค์กร แนวโน้มทางด้านเทคโนโลยี ความเป็นโลกาภิวัตน์ แนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะของงานและแนวโน้มอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ เครื่องมือ เทคนิค และกิจกรรม ซึ่งจะเปลี่ยนปัจจัยการนำเข้าขององค์การเป็นผลผลิต กระบวนการผลิตขององค์การ ซึ่งจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มการผลิต เช่น การสื่อสารโทรคมนาคม ส่งผลทำให้การติดต่อสื่อสารง่ายขึ้น เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

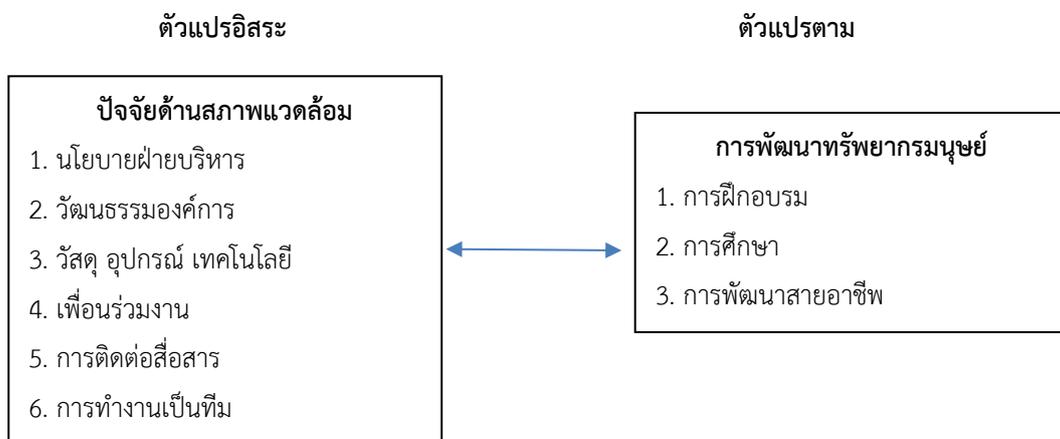
จรกรรณ์ บุญกรุด (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของพนักงานในด้านต่างๆ รวม 9 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างการทำงาน 2. ด้านการรวบอำนาจ 3. ด้านความยืดหยุ่น 4. ด้านความเป็นอิสระ 5. ด้านการรับรู้ในผลงาน 6. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 7. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง

8. ด้านความยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร และ 9. ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยผลการศึกษาสรุปว่าพนักงานที่มีสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน เช่น พนักงานที่เป็นเพศชาย จะมีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในด้านความเป็นอิสระ ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นสาเหตุสำคัญเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องใช้ทักษะและการตัดสินใจ ซึ่งเพศชายสามารถทำได้ดีกว่าเพศหญิงในขณะที่เพศหญิงให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านความสามัคคีและเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้จัดทำไว้ก่อนหน้านี้

ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ความสำคัญด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านอยู่ในระดับต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อสร้างโอกาสและความก้าวหน้าให้กับตนเอง ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารนั้นพนักงานต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องทรัพยากรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และนโยบายที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน ด้านองค์กรพนักงานกลุ่มตัวอย่างต้องการให้องค์กรกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน มีกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความเห็นว่าการควรมีการหมุนเวียนงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อใช้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ในกรณีที่พนักงานตำแหน่งนั้นๆ ลาออกก็สามารถสับเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่แทนได้ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพภาพสมรส ระดับรายได้ และตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในครั้งนี้นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและสรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
3. สามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการหากรุ่นตัวอย่างจากการศึกษานั้น โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรอันได้แก่ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 78 คน จะทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้วิธีการแบบสุ่มของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้คำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้

n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5(0.05) ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่า

สูตรได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{78}{1 + 78(0.05)^2} \\ &= 65 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ จะต้องประกอบด้วยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 65 คน

การสุ่มขั้นที่ 2 ทำด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรตามระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2553) ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับ
ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สังกัด

$$= \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละระดับตำแหน่งนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การดำเนินการขั้นต่อไปจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากในกลุ่มประชากรแต่ละระดับตำแหน่งและแต่ละหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด ตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวนทั้งสิ้น 65 คน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 78 คน

ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการฝ่าย การเมือง	ผู้ บริ หาร , ผู้อำนวยการ กอง,หัวหน้า ส่วนงาน	ข้าราชการ ประจำระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานจ้าง
หน่วยงานที่สังกัด				
สำนักงานปลัด	18	6	6	8
กองคลัง		1	3	5
กองช่าง		1	2	9
สารณะสุขและสิ่งแวดล้อม		1	3	5
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		1	4	5
รวม	18	10	18	32

ที่มา การคำนวณ

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 65 คน

ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการฝ่าย การเมือง	ผู้ บริ หาร , ผู้อำนวยการ กอง,หัวหน้า ส่วนงาน	ข้าราชการ ประจำระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานจ้าง
หน่วยงานที่สังกัด				
สำนักงานปลัด	15	5	5	7
กองคลัง		1	2	4
กองช่าง		1	2	8
สารณะสุขและสิ่งแวดล้อม		1	2	4
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		1	3	4
รวม	15	9	14	27

ที่มา การคำนวณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจำนวนคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแบบมาตราวัด Likert's Scale โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายฝ่ายบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสอบถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาสายอาชีพ จำนวนคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามที่ได้จากการคำนวณ เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองได้ครบตามจำนวนทั้งสิ้น 65 ชุดพร้อมทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำตอบ
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเข้าสู่กระบวนการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อทำการวิจัยทางสังคมศาสตร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติผลจากการรวบรวมและการตรวจสอบแบบสอบถาม ผลปรากฏว่าได้จำนวนแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์รวมจำนวนทั้งสิ้น 65 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิตินั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสข้อมูลตามคู่มือที่ได้สร้างไว้และทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสัมพันธ์ทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งข้อมูลประกอบด้วยด้านนโยบายฝ่ายบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงาน เป็นทีม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านนโยบายฝ่ายบริหาร	4.25	0.76	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.81	0.79	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.23	0.78	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.75	มาก
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.09	0.74	มาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.76	มาก
	4.18	0.76	มาก

ที่มา การคำนวณ

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านนโยบายฝ่ายบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$)

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งข้อมูลประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาสายอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	3.48	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการศึกษา	3.96	0.86	มาก
3. ด้านการพัฒนาสายอาชีพ	3.94	0.87	มาก
	3.79	0.84	มาก

ที่มา การคำนวณ

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครมีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) และด้านการพัฒนาสายอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านนโยบายฝ่ายบริหาร	0.846**	0.000	สูง
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	0.842**	0.000	สูง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	0.847**	0.000	สูง
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.834**	0.000	สูง
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.885**	0.000	สูง
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.863**	0.000	สูง
รวม	0.871**	0.000	สูง

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมเป็นไปในทิศทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.871$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทุกด้านมีค่า r เป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในทิศทางบวก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและอภิปรายผลไว้ดังนี้

การสรุปผล

การศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์การทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านนโยบายฝ่ายบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีมมีระดับความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) สำหรับระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่

ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.39$) โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้นและมีส่วนช่วยให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วยนอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานยังมีส่วนช่วยในการสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนการมีโอกาสนพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และจะมีส่วนช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.28$) โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าด้านการทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการร่วมมือ และประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนด้านนโยบายฝ่ายบริหาร ($\bar{x} = 4.25$) ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานอยู่ภายในกรอบ โครงสร้างและสายการบังคับบัญชา ถ้าหากบุคลากรขององค์การได้ปฏิบัติงานตรงตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ก็นับว่าได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจอย่างรวดเร็วและเกิดการพัฒนางานในองค์การนั้น สำหรับด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.23$) มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประจำวันเป็นไปด้วยความราบรื่นรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.09$) ก็นับเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้ โดยบุคลากรมีความเห็นว่าควรมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอกและภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดให้หน่วยงานมีช่องทางการรับเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์และจุดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ก็มีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้ด้วยเช่นกัน ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{x} = 3.81$) บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นของคะแนนน้อยกว่าด้านอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์การแตกต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วม การกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ และอื่น ๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาสายอาชีพมีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลปรากฏว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามีการพัฒนามากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 3.96$) โดยบุคลากรมีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากผู้เกี่ยวข้องและต้องการให้ฝ่ายบริหารวางนโยบายเรื่องการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาต่อตามความเหมาะสม รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาสายอาชีพ ($\bar{x} = 3.94$) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครต้องการโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพ และองค์การมีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.48$) บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นของคะแนนน้อยกว่าด้านอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจเกิดจากการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานประจำวันนั้นบุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทุกๆ ปีอยู่แล้ว จึงทำให้บุคลากรให้ความสำคัญระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในเรื่องดังกล่าวนี้ที่น้อยที่สุด

การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมเป็นไปในทิศทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.871$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทุกด้านมีค่า r เป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครในทิศทางบวก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

สภาพแวดล้อมในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านวัฒนธรรมองค์การบุคลากรให้คะแนนน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วม การกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ และอื่น ๆ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล, 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ส่วนพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการฝึกอบรมบุคลากรให้คะแนนน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเกิดจากการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานประจำวันนั้นบุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (วรุตม์ ฝาสนิน, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมและทุกด้านในทิศทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ศรีณีย์พัส ศรีสวัสดิ์, 2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยด้านพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครข้อเสนอแนะจากการวิจัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านการฝึกอบรมยังมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำอยู่ควรมีการเพิ่มการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในภาพรวม
2. ควรมีการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับบุคลากรในองค์การทุกระดับทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และพนักงานจ้าง เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมเพื่อให้มีความรู้และเพิ่มพูนทักษะอันจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
3. บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและครอบคลุมในทุกส่วนงาน เพื่อเป็นการกระจายความรู้ไปยังส่วนงานต่างๆ โดยไม่เป็นการกระจุกตัวอยู่ส่วนใดส่วนหนึ่ง ปัจจัยสำคัญยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่ควรเล็งเห็นความสำคัญและพิจารณาอนุมัติจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

4. การให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จ

5. ฝ่ายบริหารควรให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาต่อของพนักงานในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และนำสิ่งที่ได้รับจากการศึกษาต่อมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานประจำวันได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาหรือการวิจัยที่กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาที่คล้ายคลึงกับงานศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาหรือการวิจัยถึงตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้งานการศึกษาและงานวิจัยที่ค้นคว้ามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จรงกรณ์ บุญกฤต. (2544). *การศึกษาบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานฝ่ายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ร (มหาชน)*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทร์เพ็ญ มินคร. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549. (2550, 8 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 124: ตอนที่ 2ก, หน้า 1-3.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552. (2552, 6 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 126: ตอนที่ 84ก, หน้า 1-30.

พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรุตม์ ฝาสน. (2559). *ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วันดี ผ่องใส. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร. (2558). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.samutsakhon.go.th/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-20-24-20>

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม. (2559). *ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม*. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.laksam.go.th/index.php?option=wbdetailall&id=76>

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม. (2559). *ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสาม*. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.laksam.go.th/index.php?option=wbdetailall&id=76>

อาจารย์ ฤทธิชัย. (2563). *อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ*. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Translated Thai References

- Boonkrut, C. (2001). *A study of organizational climate conducive to human resource development of production employees of Thai rung union car public company limited*. (Master of Education, Ramkhamhaeng University). (in Thai)
- Bowonwatana, P. (1998). *Organization Theory*. 2nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Hongsuwankul, S. (2019). *The influence of organizational culture engagement and happiness at work on efficiency in working for private company employees in Bangkok area*. (Master of Business Administration, Srinakharinwirot University). (in Thai)
- Lak Sam Subdistrict Administrative Organization. (2016). *Information of Lak Sam Subdistrict Administrative Organization*. Retrieved August 29, 2022, from <http://www.laksam.go.th/index.php?option=wbdetailall&id=76>. (in Thai)
- Meenakom, C. (2021). *Human resource development*. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University Press. (in Thai)
- Meenakom, C. (2021). *Human resource development*. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University Press. (in Thai)
- Office of Local Administrative Promotion Samut Sakhon Province. (2015). *Local government*. Retrieved August 29, 2022, from <http://www.samutsakhon.go.th/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-20-24-20>. (in Thai)
- Petchsuwan, J. (2017). *Human resource development affecting work efficiency of Bangkok center Hotel employees*. (Master of Science, Sripatum University). (in Thai)
- Phasin, W. (2016). *Training needs of employees in petroleum and gas exploration drilling industry in Songkhla province*. (Master of Business Administration, Prince of Songkla University). (in Thai)
- Phongsai, W. (2018). *The relationship between the internal environment and the organization commitment of printing office employees government lottery*. (Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University). (in Thai)
- Rittichai, A. (2020). *The influence of human resource development and change readiness on being a competent organization office of the public sector development commission*. (Master of Arts, Silpakorn University). (in Thai)
- Saiyot, L.;& Saiyot, A. (2010). *Educational research Techniques*. Bangkok: Suwiryisan. (in Thai)
- Subdistrict Council and Subdistrict Administrative Organization Act B.E. 2537, Amended to No. 6, 2552, (2009, 6 November). *Royal Gazette*. Vol.126 Part 84a, 1-30. (in Thai)
- Srisawad, S. (2008). *Factors affecting the efficiency of human resource development according to the opinions employees of car dealers in Chiang Rai*. (Master of Business Administration, Chiang Rai Rajabhat University). (in Thai)
- The Prescribing Plans and Procedures for Decentralization of Powers to Local Administrative Organizations Act B.E. 2542, Amended to No. 2, 2549, (2007, 8 January). *Royal Gazette*. Vol.124 Part 2a, 1-3. (in Thai)