

ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
ของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ*

THE OPINIONS OF OFFICIALS TOWARDS PERSONNEL DEVELOPMENT
OF CHANNEL DEVELOPMENT AND MAINTENANCE CENTRE

ธรา วรรณพฤกษ์

Thara Wannaphruk

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

E-mail: Thara-wan@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ของข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ประชากร ได้แก่ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ

* Received 25 April 2019; Revised 19 May 2019; Accepted 25 June 2019

ระยะเวลาการรับราชการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ของข้าราชการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ปัญหา คือ ในบางภารกิจกรมมอบหมายงานให้บุคลากรทำไม่ค่อย ตรงกับความรู้ความสามารถเท่าที่ควร การมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุม ส่วนใหญ่จะอบรมด้านการปฏิบัติงานในสำนักงาน และด้านบริหาร ส่วนด้านสายช่างไม่ค่อยมี บุคลากรมีความรู้ด้านช่างยนต์เป็นส่วนใหญ่ แต่มีความรู้ในระดับ ปวช. ปวส. แนวทางแก้ไข คือ ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ไม่คำนึงถึงตำแหน่ง ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดอบรมนอกสถานที่ให้มากขึ้น และควรให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรช่างยนต์ ในระดับปริญญาตรีในด้านวิศวกรรมเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, การพัฒนาบุคลากร, ศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

Abstract

The objectives of this thematic paper were as follows: - 1) To study the opinions of officials towards personnel development of channel development and maintenance centre. 2) To compare the opinions of officials towards personnel development of channel development and maintenance centre in terms of ages, degree of educations, monthly incomes and duration of work as differently. 3) To study the suggestions were concerned with problems and resolutions the personnel development of channel development and maintenance centre. The population were officians channel development and maintenance centre, sample size by Krejcie and Morgan's table, got the sample at the number of 108 persons, the instrument for data collection was questionnaire, both closed and open end, data analysis by instant computer

program, statistical analysis by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test F-test and LSD Method (Least Significant Difference).

The results found that:-

The opinions of officials towards personnel development of channel development and maintenance centre by overviews were at high level, identified in terms of ages, degree of educations, monthly incomes and duration of work found that by overviews were at high level, when considered in each aspect found that workshop study aspect was the highest average, and followed up further study aspect, and assignment aspect was the lowest average.

The comparative results the opinions towards personnel development of channel development and maintenance centre of officers identified in terms of ages, degree of educations, monthly incomes and duration of work were different as statistical significance at 0.001.

The suggestions were concerned with problems and resolutions for personnel development of channel development and maintenance centre, the problems found that in some missions were not concerned with their ability, and not clear, not qualify with their duties, training was not cover, most of they usually train in term of office work, and administrative aspect, but mechanism were very lack, most of them had ability in mechanism, but they had qualify in vocational degree. The resolutions found that there should be given work according to their abilities, specialist, not regard to position, there should arrange budget for out training more, and give scholarship to mechanism personnel for bachelor of art in engineering as more as possible.

Keywords: The Opinions, Personnel Development, Channel Development and Maintenance Centre

บทนำ

สถาบันหรือองค์กรทั้งหลายที่มีอยู่ในโลกนี้สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความเจริญอย่างยั่งยืนนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้ก็คือบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบันทาลความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ถึงแม้ว่าจะมีผู้นำองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็ตาม แต่หากประกอบด้วยบุคลากรที่ไร้คุณภาพ ก็ยากยิ่งนักที่จะสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคคลเป็นสำคัญ องค์กรที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรมากเท่าไร ความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรย่อมมีสูงมากขึ้นเท่านั้น ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เทคโนโลยีและเศรษฐกิจ หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรก็มีผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์กร อย่างเช่น นโยบายของหน่วยงาน ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงานบางหน่วยงาน เป็นต้น จากสภาพดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้

องค์กรระบบราชการนับเป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของกลไกระบบราชการเป็นสำคัญ ปัจจุบันองค์กรระบบราชการไทยได้ประสบกับปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับการขยายตัวอย่างมากมายทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ จนอยู่ในสภาพที่ใหญ่โต เทอะทะ อู้ยอ้าย มีข้าราชการมากเกินความจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในราชการส่วนกลาง เป็นเหตุให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันพฤติกรรม การบริหารของระบบราชการที่มีศูนย์รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ย่อมก่อให้เกิดข้อจำกัดทางการบริหารการพัฒนาประเทศด้วย ฉะนั้นแม้ว่าระบบราชการจะรับใช้สังคมไทยมาอย่างยาวนาน แต่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบราชการจึงคงต้องปรับตัวหรือเปลี่ยนอย่างยากที่จะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่รอดและเพื่อความเจริญเติบโตของระบบราชการต่อไป (คณะกรรมการการวิสามัญเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิรูประบบราชการวุฒิสภา, 2547)

ในปัจจุบันข้าราชการของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ยังไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ได้แก่

1. ข้าราชการส่วนใหญ่ ไม่ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานมาเป็นเวลานาน
 2. หลักสูตรที่จัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน
 3. ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานไม่ได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำเท่าที่ควร
 4. ในการจัดการอบรมและการศึกษาดูงาน มีระยะเวลาห่างนานเกินไป
 5. เน้นการพัฒนาข้าราชการเฉพาะบางระดับ เท่านั้น เช่นระดับผู้บริหาร แต่ไม่ได้เน้นระดับผู้ปฏิบัติงานระดับกลางและระดับล่าง
 6. ข้าราชการที่ได้รับการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนวุฒิการศึกษาและปรับเลื่อนตำแหน่ง
 7. การมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถหรือตำแหน่งของข้าราชการ
 8. ข้าราชการที่ได้รับการมอบหมายงาน ไม่สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเท่าที่ควร
- จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ สังกัดสำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ให้ตรงตามความต้องการและสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการเพื่อช่วยกันนำองค์การไปสู่ความเจริญดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ของข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากร คือ ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ทั้ง 8 ศูนย์ จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ทั้ง 8 ศูนย์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ทาค่า F - test และเมื่อปรากฏว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ” นั้น พอสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 68 คน คิดเป็นร้อยละ 62.96 และมีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04

2) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.37 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.15 น้อยที่สุด

3) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีจำนวนทั้งสิ้น 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 น้อยที่สุด

4) จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รับราชการ 10-20 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 และรับราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 รับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.15 น้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับ โดยรวม พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและ

บำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อายุต่ำกว่า 35 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด และอายุ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุต่ำกว่า 35 ปี พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก อายุ 35 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการศึกษาดูงาน และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมากที่สุด, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาปริญญาตรี พบว่า ด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการศึกษาดูงาน และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการมอบหมายงาน และด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, รายได้ 10,000-20,000 บาท, รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รายได้ 10,000-20,000 บาท พบว่า ด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ใน

ระดับมาก รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการมอบหมายงาน และด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก

4) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน รับราชการต่ำกว่า 10 ปี, รับราชการ 10-20 ปี, รับราชการ 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รับราชการต่ำกว่า 10 ปี พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้าน การศึกษาดูงาน และด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รับราชการ 10-20 ปี พบว่า ด้านการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการศึกษาดูงาน และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รับราชการ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการมอบหมายงาน และด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามอายุ** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์

พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ **จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ** พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5. ผลการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ดังนี้

1. **ด้านการฝึกอบรม** ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีแต่ประสบการณ์แต่บางคนยังขาดความรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ บุคลากรระดับชำนาญงานมีแต่ความรู้ในตำแหน่งวิชาช่าง แต่บางคนยังขาดความรู้ ในระเบียบราชการ ระเบียบการเงินการคลังงานพัสดุ การจัด

อบรมบุคลากรไม่ค่อยตรงกับสายงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุม ส่วนใหญ่จะอบรมด้านการปฏิบัติงานในสำนักงาน และด้านบริหาร ส่วนด้านสายช่างไม่ค่อยมี บุคลากรที่เข้ามาใหม่ไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมเท่าที่ควร ขาดสถานที่และบุคลากรในการจัดฝึกอบรม

2. ด้านการศึกษาดูงาน ได้แก่ ไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะจัดส่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไปศึกษานอกสถานที่ อัตราค่าล้งพลมีน้อยเกิดจากการเกษียณอายุ ตำแหน่งก็ถูกยุบทำให้ขาดบุคลากรใหม่มาทดแทน หน่วยงานไม่ค่อยได้ส่งเสริมการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ไม่ค่อยได้ไปศึกษาดูงานลักษณะเดียวกันกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การดูงานภายในและภายนอกองค์กรกระทำได้น้อย

3. ด้านการศึกษาต่อ ได้แก่ บางคนไม่ค่อยได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเท่าที่ควร หน่วยงานไม่มีงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร ไม่สามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้ศึกษามาไปปรับวุฒิได้ บุคลากรมีความรู้ด้านช่างยนต์เป็นส่วนใหญ่ แต่มีความรู้ในระดับ ปวช. ปวส.

4. ด้านการมอบหมายงาน ได้แก่ ในบางภารกิจการมอบหมายงานให้บุคลากรทำไม่ค่อยตรงกับความรู้ความสามารถเท่าที่ควร การมอบหมายงานงานไม่มีความชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ การมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรจัดวิทยากรมาให้การอบรม เพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในเรื่องวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ระเบียบราชการระเบียบการเงินการคลังงานพัสดุควรให้บุคลากรได้เข้าอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงและประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้จริง ควรจัดฝึกอบรมทุกสายงานให้ครอบคลุม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่ควรให้ได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้และฝึกการปฏิบัติจริง ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดอบรมนอกสถานที่ให้มากขึ้น

2. ด้านการศึกษาดูงาน ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ไปศึกษาดูงาน เช่นการไปดูงานอุตสาหกรรมเรือ วิธีการดับเพลิง วิธีการเอาตัวรอดในทะเล หรือวิธีการแก้ปัญหาเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ ควรจัดหางบประมาณแผนงานการดูงานในประเทศและ

ต่างประเทศเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานที่ตรงกับสายงาน

ควรติดต่อประสานให้องค์กรอื่น ๆ ให้สนับสนุนการศึกษาดูงานของบุคลากรของกรมเจ้าท่ามากขึ้น

3. ด้านการศึกษาต่อ ได้แก่ ควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น หน่วยงานควรสนับสนุนในการนำวุฒิการศึกษาไปปรับในการทำงานหรือเปลี่ยนสายงานได้ กรมควรมีนโยบายด้านการศึกษาให้ชัดเจน เช่น ถ้ากรมอนุมัติให้ศึกษาต่อควรมีตำแหน่งรองรับเช่นเดียวกัน กรมเจ้าท่าควรให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรช่างยนต์ ในระดับปริญญาตรีในสายวิศวกรรมเพิ่มขึ้น

4. ด้านการมอบหมายงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ของบุคลากรมากขึ้น การมอบหมายงานควรพิจารณาจากความสามารถในทุก ๆ ด้านโดยไม่คำนึงถึงกับตำแหน่ง การมอบหมายงานควรมีหนังสือที่ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์กรเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอธิบายเชื่อมโยงกับทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำโดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำส่วนมากยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีความรู้และมีการพัฒนาตลอดเวลา ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือศึกษาเพิ่มเติมในสายงานที่ต้องรับผิดชอบ หรือแม้กระทั่งเข้ารับการฝึกอบรมทุกครั้งที่มีโอกาส มีความต้องการไปศึกษาดูงาน และเต็มใจรับภาระงานแม้จะมีความยากลำบาก และนอกเวลางานก็ตาม ก็ด้วยเหตุผลที่ข้าราชการรักในงานของตนเอง และรักในการพัฒนาตนเอง เป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งของตนเองและของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิตย์ คงมี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนา

ตนเองของข้าราชการทหารอากาศ กรณีศึกษา กองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ (พินิตย์ คงมี, 2543) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองด้านสิ่งแวดล้อมกว้าง ๆ อยู่ในระดับที่มาก มีระดับความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อกลุ่มทำงานในระดับที่มาก และมีระดับความคิดเห็นต่อเอ็กัตตบุคคลในระดับที่มากเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วพบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับที่มาก ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบันและอัตราเงินเดือนนั้น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมากในการพัฒนาข้าราชการให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยเห็นว่าหลักสูตรที่อบรมตรงกับสายงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่ทำให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง จึงทำให้ผลออกมาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ เขตมรคา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้าราชการในทัศนะของข้าราชการกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี” (อรุณ เขตมรคา, 2545) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการได้รับการพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการได้รับการพัฒนาทางด้าน การฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการมีความคิดเห็น และมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเฉพาะการมอบหมายงาน รองลงมาการศึกษาต่อ การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีส่วนสนับสนุนต่อการพัฒนาข้าราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เฉพาะตำแหน่งมากที่สุด

ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ทางหน่วยงานให้

ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงาน ทั้งในต่างประเทศและในประเทศ แต่ที่ยังอยู่ในระดับมากด้วยว่า ส่วนใหญ่จะเป็นสาย ผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งไม่ค่อยได้รับโอกาสนั้น ด้วยว่า งบประมาณน้อยในการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ แต่ก็ยังมีความเห็นออกมาในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของประเทือง ชนะภัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับ ความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดในเขตการศึกษา 4” (ประเทือง ชนะภัย, 2543) ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ใน ระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงไปคือ กระบวนการบริหาร การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาบุคลากร โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการ ศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การศึกษาต่อมีความสำคัญมากต่อ การพัฒนาตนเอง ดังนั้นส่วนใหญ่จึงแสวงหาดำเนินการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้วุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้นถึงแม้ว่าเมื่อจบการศึกษาแล้วจะไม่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งก็ตาม เราจะ เห็นว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น สาย งานธุรการ สายงานช่าง มักจะเข้ารับการ studia ต่อเพื่อให้ได้วุฒิที่สูงขึ้นในระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรีค่อนข้างมาก ในขณะที่ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดวุฒิไม่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ สายงานวิชาการ และเจ้าพนักงาน โอกาสที่จะเข้ารับการ studia ต่อมี ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบสูง จึงไม่ค่อยมีเวลามากนักที่จะศึกษาต่อ แต่ก็ทำ ให้ผลออกมาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอรุณ เขตมรคา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การ พัฒนาข้าราชการในทัศนะของข้าราชการกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี” ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการได้รับการพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการได้รับการพัฒนาทางด้าน การฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการมี

ความคิดเห็น และมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเฉพาะการมอบหมายงาน รองลงมาการศึกษาต่อ การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีส่วนสนับสนุนต่อการพัฒนาข้าราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้ เฉพาะตำแหน่งมากที่สุด

ด้านการมอบหมายงาน พบว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ในการมอบหมายงานแต่ละครั้งผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาเหมาะสมกับสายงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในสายงานเสมอ ด้วยว่าผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และให้อิสระในการปฏิบัติงานเสมอ สนับสนุน และร่วมให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สอนงานบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผลออกมาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพรทิพย์ บุระนชกรกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงาน ก.ค. (พรทิพย์ บุระนชกรกิจ, 2537) พบว่า ข้าราชการในสังกัดกองต่าง ๆ มีระดับการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม การสอนงาน และการมอบหมายงานที่มีขอบเขตกว้างขึ้นในระดับมาก เช่นเดียวกัน ส่วนการศึกษาต่อพบว่า ข้าราชการเกือบทุกกองส่วนใหญ่มิได้เข้ารับการศึกษาคณะพัฒนาด้านการย้ายสับเปลี่ยนงานและการมอบหมายงานมีความสำคัญ ข้าราชการแต่ละกองมีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน ในแต่ละกองมบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ข้าราชการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาข้าราชการเฉพาะการพัฒนาที่เกี่ยวกับการมอบหมายงานเท่านั้น ส่วนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรเฉพาะการพัฒนาที่เกี่ยวกับการสอนงานเท่านั้นและเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข คือจะมีความสัมพันธ์ภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการน้อยเท่านั้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานนอกเหนือความรับผิดชอบถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ได้รับ

ความไว้วางใจ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถ งานที่แปลกใหม่ ทำให้ได้เรียนรู้งานและเข้าใจงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้บางกรณี

แต่ข้อ ท่านจะรับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบหรืองานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าแปรผล อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำเห็นว่า แม้ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้รับงานที่แปลกใหม่ และมีความท้าทาย ข้าราชการส่วนใหญ่ก็มักจะเลือกที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาตนเองในงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

สรุป

องค์การระบบราชการนับเป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะสัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของกลไกระบบราชการเป็นสำคัญ ปัจจุบันองค์การระบบราชการไทยได้ประสบกับปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับการขยายตัวอย่างมากมายทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ จนอยู่ในสภาพที่ใหญ่โตเทอะทะ อู้ยอ้ย มีข้าราชการมากเกินไปจนความจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในราชการส่วนกลาง เป็นเหตุให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันพฤติกรรม การบริหารของระบบราชการที่มีศูนย์รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ย่อมก่อให้เกิดข้อจำกัดทางการบริหารการพัฒนาประเทศด้วย

ฉะนั้นแม้ว่าระบบราชการจะรับใช้สังคมไทยมาอย่างยาวนาน แต่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบราชการจึงคงต้องปรับตัวหรือเปลี่ยนอย่างยากที่จะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่รอดและเพื่อความเจริญเติบโตของระบบราชการต่อไป แต่ในปัจจุบันข้าราชการของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ยังไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ เช่น ข้าราชการส่วนใหญ่ ไม่ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานมาเป็นเวลานาน หลักสูตรที่จัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เน้นการพัฒนาข้าราชการเฉพาะบางระดับ เท่านั้น เช่นระดับผู้บริหาร แต่ไม่ได้เน้นระดับผู้ปฏิบัติงานระดับกลางและระดับล่าง จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความ

คิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายเปิดและแบบปลายปิด เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ในการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการรับราชการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ปัญหา คือ ในบางภารกิจการมอบหมายงานให้บุคลากรทำไม่ค่อยตรงกับความรู้ความสามารถเท่าที่ควร การมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุม ส่วนใหญ่จะอบรมด้านการปฏิบัติงานในสำนักงาน และด้านบริหาร ส่วนด้านสายช่างไม่ค่อยมี บุคลากรมีความรู้ด้านช่างยนต์เป็นส่วนใหญ่ แต่มีความรู้ในระดับ ปวช. ปวส. แนวทางแก้ไข คือ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ไม่คำนึงถึงตำแหน่ง ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดอบรมนอกสถานที่ให้มากขึ้น และควรให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรช่างยนต์ ในระดับปริญญาตรีในด้านวิศวกรรมเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสดำเนินปฏิบัติงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ข้าราชการให้ได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศและในประเทศมากขึ้น ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่หลากหลาย โดยเฉพาะข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น และบ่อย ๆ และส่งเสริมการหมุนเวียนการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

2.2 ควรศึกษาทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนของข้าราชการศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการวิชาการวิสามัญเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิรูประบบราชการวุฒิสภา. (2547).

ทัศนคติและความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สหภาพบล็อกและการพิมพ์.

ประเทือง ชนะภัย. (2543). การศึกษาระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร สังกัดศูนย์พลศึกษา

และกีฬาจังหวัดในเขตการศึกษา 4. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.: บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรทิพย์ บุณยะขจรกิจ. (2537). การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณี

สำนักงาน ก.ค. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พินิตย์ คงมี. (2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารอากาศ :

กรณีศึกษา กองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรุณ เขตมรคา. (2545). การพัฒนาข้าราชการในทัศนะของข้าราชการกรมการขนส่งทางน้ำ

และพาณิชยนาวิ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.: บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.