

การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษากรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สักรินทร์ อยู่ผ่อง^{1*} อัศครัตน์ พูลกระจ่าง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและบริหารของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม(Cluster Sampling) โดยเลือกหน่วยงานจากส่วนกลางภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เขตกรุงเทพมหานคร และจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงข้อมูลความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก ด้านผู้บริหารในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และด้านองค์กรหรือหน่วยงานในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน่วยงานภาครัฐ

¹ รองศาสตราจารย์ สาขาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: skr@kmutnb.ac.th

A STUDY OF SUCCESS FACTORS IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN GOVERNMENT
AGENCIES CASE STUDY : DEPARTMENT OF GROUNDWATER RESOURCES MINISTRY
OF NATURAL RESOURCES AND ENVIRONMENT

Sakarin Yuphong^{1*} Akkarat Pulkajang²

Abstract

The purpose of this study was to study success factors in human resources development in government agencies, case study: Department of Groundwater Resources Ministry of Natural Resources and Environment. The sample was selected using Cluster Sampling for operation and management of the Department of Groundwater Resources Ministry of Natural Resources and Environment by selecting the central agency within the Department of Groundwater Resources, Bangkok then using Simple Random Sampling for 420 people. The instruments used were questionnaires to evaluate the factors contributing to the success of human resources development. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The study suggested that success factors in human resources development in government agencies, case study: Department of Groundwater Resources Ministry of Natural Resources and Environment, in overall worker aspect was found to be high level. The administrators in general found that there was a moderate level of opinion and the organizations or agencies as a whole had a moderate level of opinion.

Keywords : Success Factors, Human Resource Development, Government Agencies

¹ Associate Professor Division of Social Science Faculty of Applied Arts King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associate Professor Department of Technical Education Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding author e-mail: skr@kmutnb.ac.th

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรในการทำงานให้แก่องค์กร เพื่อดึงเอาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) กลายเป็นโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ที่สามารถติดต่อเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน มีการไหลเทของข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและมีการเข้าถึงโลกของข้อมูล (World Wide Access) ได้มากขึ้น (จำเริญ, 2555) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ หรือกำหนดกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ หรือใช้เทคนิค การบริหาร การเปลี่ยนแปลง หรือใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจสร้างค่านิยม วัฒนธรรมที่ดีจะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนางานอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาองค์กร (Mankin, 2009) ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือการระบุความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การออกแบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา แต่การฝึกอบรมและพัฒนาไม่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอไป อาจเป็นเพราะความคาดหวังในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานไม่ดี ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานรางวัลและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ขาดการรับรองความปลอดภัยในงาน และทักษะไม่ตรงกับงาน (Silberman & Auerbach, 2006)

ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความสามารถให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและทำให้องค์กรคงอยู่ได้อย่างมั่นคงภายใต้ภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กร ซึ่งในสังคมยอมรับกันดีว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง สังคมความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นพลังขับเคลื่อนกระบวนการ สร้างสรรค์กลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร จึงเป็นการท้าทายที่ผู้บริหารและทีมงานในสายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องค้นหาวิธีการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ ผู้ที่มีการสั่งสมความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และค้นหาวิธีการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) เพิ่มคุณค่าให้กับคนในองค์กรให้เป็นทุนมนุษย์อีกทั้งองค์กรยังต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเพื่อให้ผู้ที่มีศักยภาพสูงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวคิดในการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นงานวิจัยที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และ

วางแผนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรหรือสถานประกอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและบริหาร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1,824 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและบริหารของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกหน่วยงานจากส่วนกลางภายในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เขตกรุงเทพมหานคร และจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 420 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีแนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นการเลือกรายการ (Check List)

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านผู้บริหาร ด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งพิจารณาจากความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในแต่ละด้าน ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม IOC มีค่าเท่ากับ 1.00

3.2 การนำเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามไปใช้ทดลองกับข้อมูลจากกลุ่มทดลองจำนวน 20 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากหน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานและบริหารของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 420 ชุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน เพื่อทำการแจก แบบสอบถามในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

4.2 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทั้งหมด พบว่าแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งหมดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงข้อมูลความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละ เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	189	45.00
หญิง	231	55.00
รวม	420	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	56	13.33
26 – 35 ปี	196	46.67
35 – 45 ปี	116	27.62
ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	52	12.38
รวม	420	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6	2	0.48
ม.6	10	2.38
ปวช.	12	2.86
ปวส.	59	14.05
ปริญญาตรี	261	62.14
ปริญญาโท	76	18.10
รวม	420	100.00
4. ลักษณะงานหลักในองค์กร		
ผู้อำนวยการสำนัก / กอง / ศูนย์	9	2.14
หัวหน้าส่วน / ฝ่าย / กลุ่ม	30	7.14
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ / วิศวกร / นายช่าง / เจ้าพนักงาน	381	90.72
รวม	420	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	143	34.05
5 – 10 ปี	162	38.57
11 – 15 ปี	65	15.48
16 ปี ขึ้นไป	50	11.90
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า จำนวน ร้อยละ เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 62.14 ลักษณะงานหลักในองค์กรส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ / วิศวกร / นายช่าง / เจ้าหน้าที่งาน จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 90.72 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จ จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จจำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	ระดับ		ผลความคิดเห็น
		ความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง	3.90	0.84	มาก
2	พนักงานแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ	3.81	0.86	มาก
3	พนักงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินการพัฒนาตนเอง	3.82	0.81	มาก
4	พนักงานมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง	3.77	0.81	มาก
5	พนักงานสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.66	0.84	มาก
6	พนักงานมีความพึงพอใจที่ต้องงานในหน้าที่	3.67	0.88	มาก
7	พนักงานมีความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง	3.66	0.87	มาก
8	พนักงานมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง	3.68	0.88	มาก
9	พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาตนเอง	3.60	0.89	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	ระดับ ความสำคัญ		ผลความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
10	พนักงานมีการรับรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง	3.54	0.89	มาก
11	พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการการพัฒนาตนเอง	3.55	0.86	มาก
12	พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง	3.45	0.90	ปานกลาง
13	พนักงานมีการติดตามความเคลื่อนไหวด้านการพัฒนา	3.49	0.91	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.66	0.86	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ ที่มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา พนักงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.82$) และ พนักงานแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$)

2.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จ จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้บริหาร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จจำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้บริหาร

ข้อที่	ปัจจัยด้านผู้บริหาร	ระดับ ความสำคัญ		ผลความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงาน	3.57	0.83	มาก
2	ผู้บริหารให้การเสริมแรงทางสร้างสรรค์แก่พนักงาน	3.44	0.84	ปานกลาง
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้สึก) ให้แก่พนักงาน	3.40	0.88	ปานกลาง
4	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายนอก (สิ่งตอบแทน) ให้แก่พนักงาน	3.27	0.91	ปานกลาง
5	ผู้บริหารมีเทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน	3.21	0.87	ปานกลาง
6	ผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจกระบวนการและเทคนิคพัฒนาพนักงาน	3.29	0.83	ปานกลาง
7	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาพนักงาน	3.26	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านผู้บริหาร	ระดับ ความสำคัญ		ผลความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
8	ผู้บริหารมีทักษะและความชำนาญในกระบวนการและเทคนิคการพัฒนาพนักงาน	3.32	0.82	ปานกลาง
9	ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาพนักงาน	3.37	0.85	ปานกลาง
10	ผู้บริหารมีระบบการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาพนักงาน	3.31	0.85	ปานกลาง
11	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน	3.40	0.89	ปานกลาง
12	การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานมีความชัดเจน	3.32	0.86	ปานกลาง
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาพนักงาน	3.32	0.87	ปานกลาง
14	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาพนักงาน	3.38	0.84	ปานกลาง
15	ผู้บริหารควบคุมการทำงานของพนักงานให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	3.37	0.85	ปานกลาง
16	ผู้บริหารมองพนักงานในลักษณะสร้างสรรค์	3.25	0.85	ปานกลาง
17	ผู้บริหารมีการรับรู้และเข้าใจประสิทธิภาพของพนักงาน	3.29	0.84	ปานกลาง
18	ผู้บริหารมีการรับรู้ความเข้าใจวิวัฒนาการและหลักการบริหารงานบุคคล	3.34	0.84	ปานกลาง
19	ผู้บริหารมีความพร้อมกล้าที่จะเผชิญ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาพนักงาน	3.38	0.87	ปานกลาง
20	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร	3.33	0.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.34	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้บริหาร ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีระดับความคิดเห็นคะแนนเฉลี่ยจากมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้การเสริมแรงทางสร้างสรรค์แก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้สึก) ให้แก่พนักงาน และ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ($\bar{X} = 3.40$)

2.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จ จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จจำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน	ระดับ		ผลความคิดเห็น
		ความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนาพนักงาน	3.50	0.77	มาก
2	องค์กรมีการจัดระบบงานต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	3.44	0.75	ปานกลาง
3	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านพนักงานชัดเจน	3.48	0.80	ปานกลาง
4	องค์กรมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน	3.50	0.78	มาก
5	กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนาพนักงาน	3.49	0.85	ปานกลาง
6	บรรยากาศของหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาพนักงานอย่างมีอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.43	0.84	ปานกลาง
7	องค์กรมีการวางแผนโครงการพัฒนาพนักงาน	3.43	0.87	ปานกลาง
8	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.35	0.82	ปานกลาง
9	องค์กรมีการกำหนดความรับผิดชอบงานของพนักงานอย่างชัดเจน	3.36	0.83	ปานกลาง
10	องค์กรมีการจัดทำคำอธิบายลักษณะงานของพนักงานอย่างละเอียด	3.33	0.85	ปานกลาง
11	องค์กรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของพนักงาน	3.44	0.88	ปานกลาง
12	องค์กรมีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความสามารถของพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนา	3.38	0.84	ปานกลาง
13	องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	3.35	0.85	ปานกลาง
14	องค์กรมีวิธีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.30	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน	ระดับ		ผลความคิดเห็น
		ความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	
15	องค์กรมีระบบสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการทำงานของพนักงาน	3.33	0.81	ปานกลาง
16	องค์กรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของพนักงาน	3.29	0.87	ปานกลาง
17	องค์กรมีการประชุมเพื่อพัฒนาพนักงานในองค์กร	3.39	0.83	ปานกลาง
18	องค์กรมีการจัดศึกษาดูงานที่ต้องการพัฒนาของพนักงาน	3.32	0.83	ปานกลาง
19	องค์กรมีการจัดหาเอกสารให้พนักงานได้ศึกษาเพื่อการพัฒนา	3.37	0.85	ปานกลาง
20	องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีบทบาททางวิชาการ	3.33	0.83	ปานกลาง
21	องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.31	0.89	ปานกลาง
22	องค์กรมีการจัดอบรมสัมมนาของพนักงาน	3.43	0.88	ปานกลาง
23	องค์กรมีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่พนักงาน	3.30	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.34	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับความคิดเห็นคะแนนเฉลี่ยจากมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนาพนักงาน ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านพนักงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.48$) และ องค์กรมีการจัดระบบงานต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งมีระดับคะแนนเท่ากับ องค์กรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 3.44$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะงานปัจจัย ด้านผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าข้อที่มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง พนักงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินการพัฒนาตนเอง และ พนักงานแสวงหาความรู้และความชำนาญ อยู่เสมอ สอดคล้องกับ อริสา สารอง (2552 : 5) ได้กล่าวว่า องค์กรจะต้องสร้างการเรียนรู้จากพื้นฐานการทำงาน ในองค์กร (Work-Based Organization Learning) ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร พัฒนาเป็นฐานความรู้ขององค์กรในการเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีการเรียนรู้แบบพลวัต (Learning Dynamics) องค์กรควรสร้างกระบวนการให้บุคลากรเกิดการการเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กรและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยองค์กรควรต้องสร้างกระบวนการให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้

2. ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าข้อที่มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงาน ผู้บริหารให้การเสริมแรงทางสร้างสรรค์แก่พนักงาน ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้สึก) ให้แก่พนักงาน และ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน สอดคล้องกับ วุทธิศักดิ์ โภชนกุล (2552) ได้สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดชีวิตของคนในองค์กร ซึ่งเกิดทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และคำนึงถึงความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานโดยรวมของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะหมายถึงการฝึกอบรม รวมไปถึงการพัฒนาสายอาชีพและประเมินประสิทธิภาพงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะต้องพัฒนาให้ได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะงานปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าข้อที่มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนาพนักงาน และ องค์กรมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานเอื้อต่อการพัฒนาพนักงาน องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ด้านพนักงานชัดเจน และ องค์กรมีการจัดระบบงานต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งมีระดับคะแนนเท่ากันกับ องค์กรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการของพนักงาน สอดคล้องกับ สตีเฟน รอบบินส์ (1987:70-71) ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่าปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า องค์กรทุกองค์กรต้องจัดกิจกรรมโดยให้บุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อการปฏิบัติกิจกรรมโดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่มีขนาดของธุรกิจที่เป็นการผลิต และบริการย่อมใช้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก องค์กรควรให้

ความสำคัญกับบุคลากรมากยิ่งขึ้นเพราะองค์กรใช้บุคลากรเป็นหลัก นอกจากนี้การนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรย่อมมีส่วนช่วยสร้างความพอใจให้กับลูกค้า หรือผู้ที่มาติดต่อกับองค์กรได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอเกี่ยวกับงานวิจัย

ผลการวิจัยนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 ควรนำรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ และเปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยสู่ความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารตั้งแต่อดีต ร่องอดีต ผู้อำนวยการของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ให้เข้าเก็บข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

จำเริญ จิตรหลั่ง. (2555). นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ. [ออนไลน์]. [สืบค้นวันที่ 5 มิถุนายน 2557].

จาก <http://www.newweb/index.php/2013-05-21-02-02-10/655-lifelong-learning>

ฉันทย์ชนก อิตติพงษ์วิวัฒน์. (2552). งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ

บุญชม ศรีสะอาด. (2540). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร : สวีวิทยาการพิมพ์

ปรัชญา ชูมนาเสียว. (2549). แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

วุฒิสักดิ์ โกษานุกุล. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาลัยเขตปัตตานี,

อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์

อริสา สารรอง. (2552). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : 1-16.

- Mankin, D. (2009). **Human Resource Development**. New York : Oxford University Press,
- Robbins, Stephen P. (1987). **Organization Theory : Sturcture, Design And Applications**. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.,
- Silberman, M. & Auerbach, C. (2006). **Active training : Ahandbook of techniques, designs, case examples, and tips**. San Francisco : Pfeiffer,
- Werner,J.M. and Desimone, R.L. (2006). **Human Resource Development** . Mason, OH :South-Western,
- Thomas, K.W. and Velthouse, B. A. (1990). “Cognitive Elements of Empowerment : an ‘interpretive model’ of intrinsic task motivation.” **Academy of Management Review** 15 : 666-681.
- Yorks,L. (2005). **Strategic Human Resource Development** . Mason, OH : South-Western,