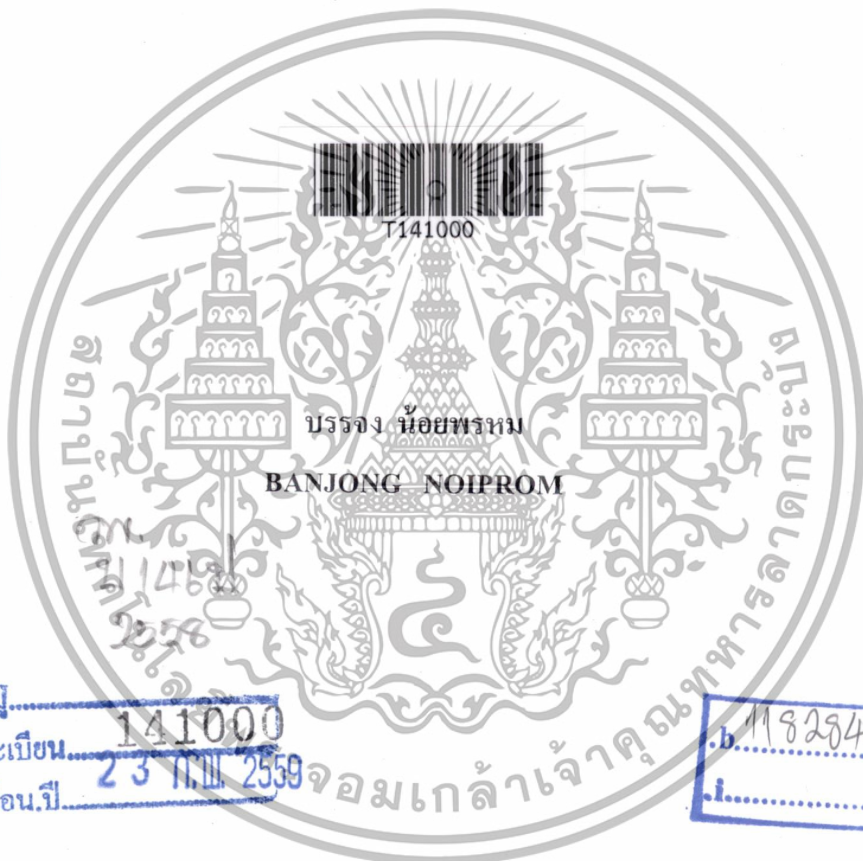


สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT IN KING MONGKUT'S
INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 141000
วันเดือนปี..... 23 ก.พ. 2559

b. 1182849X
i.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-017-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT IN KING MONGKUT'S
INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2015

KMITL-2015-AMC-M-017-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING HUMAN
RESOURCE DEVELOPMENT IN KING MONGKUT'S
INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

นักศึกษา

นางสาวบรรจง น้อยพรหม

รหัสประจำตัว

54671464

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ

โรจน์นรินทร์ตฤกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ

แสงมณี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ดร.ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธิ์
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นรินทร์ตฤกุล
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 7 กรกฎาคม 2558 เวลา 11.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
นักศึกษา	นางสาวบรรจง น้อยพรหม
รหัสประจำตัว	54671464
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิโรจน์นริศตติกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารตแสงมณี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 332 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยของค์การด้าน โครงสร้างภายในองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ (x_1) ตามลำดับ ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ร้อยละ 58.5 ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Organization Factors Affecting Human Resource Development in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Student	Miss Banjong Noiprom
Student ID.	54671464
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

This research aimed to study the human resource development level of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) and to examine the organizational factors affecting KMITL's human resource development. The sample groups, selected by a simple random sampling method, in this research were 332 staffs of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Questionnaire was employed at a research tool in data collection process. Statistics used for testing the hypotheses were percentage, mean, standard deviation and linear regression analyses.

The research results showed the followings; 1) KMITL's human capital development level was moderate. According to the mean scores, the factors with highest impact was self-development and the followed by career and organization development. 2) The result of the hypotheses testing was organizational infrastructure and management's support and job stability and the technology used respectively. altogether affected KMITL's human resource development level with $p=0.01$ significance. With both factors could explain the variance percentage of KMITL's human resource development was 58.5. The factors to environmental organizations does not affect the overall development of human resources.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารต แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิดผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารต แสงมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสไพฑูรย์เจริญลาภ อาจารย์ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และดร.เกียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่สละเวลาในการสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้ายในครั้งนี้ รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยและถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่เนียม น้อยพรหม คุณพ่อสุข น้อยพรหมพี่น้องและญาติสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาส่งผลให้การศึกษาการวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างภาคภูมิใจ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและรองศาสตราจารย์ อาจินต์ น่วมตำราญ รองศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ บุญศรีเมือง และบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมไปถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ นายวิทยา กรบัณฑิต และ เพื่อน ๆ IM15.5 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การติดต่อประสานงาน การให้ข้อมูล รวมไปถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ส่งผลให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

บรรจง น้อยพรหม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
2.1.2 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	12
2.1.3 ความหมายสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	15
2.1.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	16
2.1.5 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	18
2.1.6 สาเหตุต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	20
2.1.7 บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
2.1.8 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	23
2.1.9 ขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	25
2.1.10 การออกแบบโครงการ/หลักสูตร.....	28
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	33
2.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	33
2.2.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว.....	35
2.2.4 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	36
2.3 ประวัติ ความเป็นมา และโครงสร้างขององค์การ.....	39
2.3.1 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	39
2.3.2 วิสัยทัศน์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	41
2.3.3 องค์การ/หน่วยงาน.....	41
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.1.1 ประชากร.....	47
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.2.1 ส่วนประกอบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	50
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	51
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา(Descriptive analytical statistics).....	53
3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน(Inferential analysis statistics).....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
4.2 ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	63
4.2.1 ปัจจัยด้านองค์การ.....	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้.....	64
4.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านบรรยากาศในองค์การ.....	66
4.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านความมั่นคงในงาน.....	67
4.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร.....	69
4.2.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านโครงสร้างภายในสถาบัน.....	70
4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบัน	
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	72
4.3.1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	72
4.3.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง.....	73
4.3.3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพ.....	74
4.3.4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์การ.....	76
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	77
4.4.1 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการพัฒนาตนเอง.....	78
4.4.2 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการพัฒนาอาชีพ.....	79
4.4.3 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการพัฒนาองค์การ.....	80
4.4.4 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยรวม.....	81
4.5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	83

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	85
5.1.2 ปัจจัยด้านองค์การที่ภายใน	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	85
5.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยี	
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	86
5.1.4 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
ด้านการพัฒนาตนเอง.....	86
5.1.5 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
ด้านการพัฒนาอาชีพ.....	86
5.1.6 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
ด้านการพัฒนาองค์การ.....	87
5.1.7 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวม.....	87
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	88
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	96
ประวัติผู้เขียน.....	108

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 กลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.2 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	49
3.3 สอบสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	53
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านองค์การ.....	63
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้.....	64
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ปัจจัยด้านองค์การ ด้านบรรยากาศในองค์การ.....	66
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ปัจจัยด้านองค์การ ด้านความมั่นคงในงาน.....	67
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร.....	69
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านองค์การด้านโครงสร้างภายในองค์การ.....	70
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	72
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง.....	73
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ.....	75
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์การ.....	76
4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression.....	78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ การคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression.....	79
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การที่มีผล ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์การการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธีstepwise regression.....	80
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม การคัดเลือกตัวแปร โดยวิธีstepwise regression.....	81
4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ข้อเสนอแนะในการ พัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในอนาคต เป็นโลกแห่งการแข่งขันกันด้วยนวัตกรรมใหม่ (New Innovation) ที่เป็นปัจจัยหลักเพื่อขับเคลื่อนความกินดีอยู่ดีของคนในสังคม การแข่งขันและความร่วมมือระหว่างชุมชนและประเทศอื่น ๆ โลกยุคปัจจุบันนับจากประมาณ 20-25 ปีที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์(Globalization) หรือโลกแห่งสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based society and Economy) ที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วจากคลื่นลูกที่ 2 การผลิตในกระบวนการอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information Technology) ส่งผลให้โลกทั้งโลกแคบลงด้วยการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างจากยุคอดีตอย่างสิ้นเชิงจนยากที่จะพยากรณ์ได้ว่าการบริหารองค์การและการจัดการ (Organization and Management) ในอนาคตจะมีรูปลักษณะและแบบอย่างอย่างไร องค์การใดมีระบบการจัดการฐานข้อมูลได้ดี และสามารถรวบรวมข้อมูลไว้ได้มากจะเป็นผู้ได้เปรียบ (ชนินทร์ ชวนวัน . 2556)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการ (Integration Development) เป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดประกอบด้วย

1. การเข้าใจเรื่องราวขององค์การในด้านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การรูปแบบใหม่ และการวัดผลสำเร็จเชิงกลยุทธ์
2. เข้าใจมิติการบริหารและพัฒนาคนที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการพัฒนาบุคคลากรการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ
3. เข้าใจถึงระดับของการพัฒนาองค์การในรูปแบบใหม่ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (Individual Level) ระดับทีมหรือกลุ่มงาน (Team or Group or Department Level) ระดับองค์การ (Corporate Level) บนพื้นฐานการแข่งขันหลากหลายรูปแบบและวิธีการ โดยเน้น โครงสร้างองค์การแบบแบนราบ (Flat Organization) และเมื่อพิจารณาในมุมมองของมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดได้ถึง 3 มิติ คือ

(1) มิติพัฒนาโดยการใช้การศึกษาและการฝึกอบรม (Training and Development) คือ การพัฒนาให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะขั้นสูงในการปฏิบัติงานด้วยรูปแบบ วิธีการฝึกอบรมพัฒนาใหม่ ๆ เช่น Competency based training and development, Assessment center

(2) มิติการพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ การพัฒนาให้เป็นมืออาชีพที่จะตอบสนององค์การและการจัดการได้ เช่น การประเมินตนเพื่อศึกษาว่าตนมีสมรรถนะ มีบุคลิกภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และแรงจูงใจในอาชีพแบบใด รวมถึงการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่มีทักษะในการจัดการเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผล ฯลฯ

(3) มิตินำการพัฒนาองค์การ (Organization Development) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชัยชนะในการแข่งขัน โดยจะต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องค่อยเป็นค่อยไป หรือกลยุทธ์การแข่งขันเวลาเป็นการปรับและเปลี่ยนองค์การอัจฉริยะ หรือเรียกว่า องค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงถือเป็นกระบวนการของการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์การให้มีพฤติกรรมที่ดีต่อการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์การ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความหมายครอบคลุมไปถึงการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดจนการมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม (ชนินทร์ ชวนวัน . 2556)

ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 และสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ได้ยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ที่ครอบคลุมทั้งการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 ให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่ใช่อำนาจบริหารตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น ให้สถาบันเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา พัฒนาประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยี และส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมีภารกิจด้านการสอน วิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้สถาบันคำนึงถึง

(1) ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

(2) ความมีเสรีภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (3) มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
- (4) ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม
- (5) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
- (6) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน

เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อให้การบริหารจัดการทุกด้านของสถาบันมีความเข้มแข็งและมีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นสถาบันศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020” ดังนั้น สถาบันต้องเร่งสร้างหรือพัฒนา “คน” ซึ่งเปรียบเสมือนการพัฒนาทุนส่วนสำคัญขององค์กร หรืออาจเรียกได้ว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งทุนมนุษย์นี้สามารถที่จะสร้างคุณค่า อันมหาศาลและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับสถาบันได้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทางแนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จาก Personnel Management ที่เน้นการทำงานประจำและการจัดเก็บเอกสารข้อมูลบุคลากร มาเป็นแนวคิด Human Resource Management ที่มองบุคคลในฐานะทรัพย์สินที่มีค่าที่ต้องลงทุน มาสู่แนวคิด Strategic Human Resource Management ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถส่งผลและขับเคลื่อนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเร่งสร้างและพัฒนาระดับขีดความสามารถของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายตามพันธกิจขององค์กรได้

นอกจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้ว สถาบันต้องคำนึงถึงปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบัน เช่น ปัจจัยด้านบรรยากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน บรรยายที่ว่านั่นอาจเป็นด้านขนาดและโครงสร้างของงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร การได้รับการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและจากส่วนงาน หรือความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในสถาบัน รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่บุคลากรทุกคนต้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ปัจจัยด้านบรรยากาศจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของสถาบันอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน และชี้ให้เห็นทิศทางของสถาบันว่าจะจะเป็นลักษณะใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือดำเนินการต่อไปในทิศทางใดเพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการดำเนินงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันและอนาคต ประกอบกับการประเมินตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้สถาบันอยู่รอดอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับส่วนงาน และระดับตัวบุคคล

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของสถาบัน จึงมีความสนใจในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งจะช่วยให้ทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันมีประสิทธิภาพและส่งผลให้สถาบันมีความเข้มแข็ง และมีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และในยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ และพร้อมที่จะเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและสามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มุ่งสู่เป้าหมายตามที่สถาบันได้วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงานและโครงสร้างภายในองค์การ มีปัจจัยด้านองค์การอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

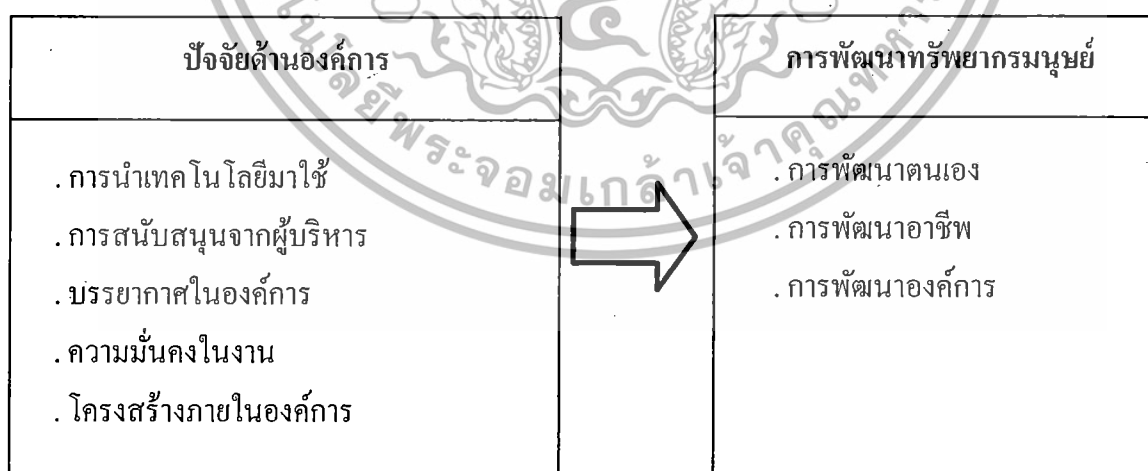
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังนั้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยในการดำเนินการต่างๆ ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และโครงสร้างภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสารัตน์ เจนพนัส (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การสวนยาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติพนธ์ เสือสุวรรณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่าน มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ ชนิตา กระทบรัต (2552) (อ้างถึง เบญจวรรณ บุญใจเพ็ชร.2552) ขอบเขตหน้าที่ของ HRD มีอยู่ 6 เรื่องหลักๆ นั่นคือ 1.การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) 2.การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3.การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) 4.การบริหารผลงาน (Performance Management) 5.การบริหารคนเก่งคนดี (Talent Management) และ 6.การบริหารองค์การ (Organization Development) Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley (2002) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบสำคัญของ HRD 4 ด้าน คือ 1.การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2.การพัฒนาอาชีพ (Career Development) 3.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และ 4.การพัฒนาองค์กร (Organization) สุจิตรา ธานินทร์ (2554 : 21) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางที่สำคัญอยู่ 4 แนวทาง ได้แก่ 1.การฝึกอบรม (Training) 2.การศึกษา (Education) 3.การพัฒนา (Development) และ 4.การเรียนรู้ (Learning)

การศึกษาแนวคิดที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สุจิตรา ธานินทร์ (2552) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ ที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,934 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2556)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเนื้อหาประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีตัวแปรดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย

1. การนำเทคโนโลยีมาใช้
2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
3. บรรยากาศในองค์การ
4. ความมั่นคงในงาน
5. โครงสร้างภายในองค์การ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาอาชีพ
3. การพัฒนาองค์การ

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ สิงหาคม 2557 ถึง มกราคม 2558

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในเปลี่ยนแปลงคนให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการศึกษา ดูงาน การฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนเปลี่ยนงานและตำแหน่งงาน การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาองค์การและกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้สูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ หมายถึง การที่องค์กรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีการนำระบบสารสนเทศในการจัดทำฐานข้อมูล ตลอดจนวัสดุและอุปกรณ์ขององค์กรที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

3. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เปิดโอกาสให้มีศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะให้มากขึ้น และยังสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อได้นำวุฒิมาปรับขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งงาน

4. บรรยากาศในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน และบรรยากาศรอบๆ ที่ดี จัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

5. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงานหรือความยั่งยืนในอาชีพ มีความปลอดภัย มีอิสระ และมั่นใจได้ว่าโอกาสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันจะไม่สูญหายไปในวันข้างหน้า

6. โครงสร้างภายในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว องค์กรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น และมีการกำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารขององค์กรมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง

7. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ มีความต้องการพัฒนาตนเองเพราะช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้น และต้องการพัฒนาตนเองเพราะต้องการพัฒนาความรู้เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

8. การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาทักษะอาชีพด้านต่างๆ ของบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยบุคลากรต้องมีการเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองอย่างมีแผนการและเป็นระบบ

9. การพัฒนาองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ มีการปรับขนาดโครงสร้างและปริมาณของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ มีกำหนดรายละเอียดของหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับงาน ให้เห็นภาพที่แท้จริง ทั้งข้อดี และข้อเสีย มีการกำหนดมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร ข้อมูลจากบทความ เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานความคิด นำไปสู่กรอบความคิดในการทำวิจัยและข้อมูลในการศึกษา วิเคราะห์และอภิปรายผล โดยแบ่งเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 ประวัติ ความเป็นมา และโครงสร้างขององค์การ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 188-189) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน จึงทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้

บุญยง ชื่นสุวิมล (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นการพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล (ID) พัฒนาวิชาชีพ (CD) และพัฒนาองค์การ (OD) เพื่อมุ่งสู่การผลิตสูงสุด คุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูนสูงสุด เพื่อสมาชิกองค์การที่พวกเขาทำงานทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคคล (ID Individual Development) ช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน โดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์การ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน สร้างโปรแกรม บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อที่จำทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็น หรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

2. การพัฒนาวิชาชีพ (CD Career Development) เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาอาชีพนั้น ทั้งบุคลากรและองค์กรต่างต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย ทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตนเอง ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาอาชีพในหน่วยงานตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์กร ครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัด Workshop สัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานเส้นทางอาชีพ

3. การพัฒนาองค์กร (OD Organization Development) มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์กรด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่าง ๆ ให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์กรปรับตัวได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไข เคยมีผู้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งฟุ่มเฟือยแต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การพัฒนาแรงงาน (Work Force) ไม่ใช่สิ่งฟุ่มเฟือยอีกต่อไป การอบรมและพัฒนา เป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและการปฏิบัติงานขององค์กร และช่วยส่งเสริมในการสร้างเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับทุกคน ไม่เพียงในองค์กรธุรกิจ แต่ในความสัมพันธ์กับครอบครัว ศาสนาและชุมชนด้วย

ชนิดา ธรรมรัต (2552) (อ้างถึงใน เมธววรรณ บุญใจเพชร.2552) กล่าวว่า งานพัฒนาบุคลากรนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจ เพราะองค์กรต้องอาศัยพนักงานที่มีความสามารถ มีการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการทำงานที่ดี สร้างผลงานที่ยอดเยี่ยม ทำให้ลูกค้าพอใจ เพื่อนำมาซึ่งผลกำไร บริษัทที่มีความก้าวหน้า พนักงานอยู่ดีกินดี โดยขอบเขตหน้าที่ของ HRD นั้นมีอยู่ 6 เรื่องหลักๆ นั่นคือ

1. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development)
4. การบริหารผลงาน (Performance Management)
5. การบริหารคนเก่งคนดี (Talent Management)
6. การบริหารองค์กร (Organization Development)

Jerry W. Gilley, Steven A. Egglend และ Ann Maycunich Gilley (2002) ได้นำเสนอ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการในการพิจารณาองค์ประกอบของ HRD โดยใช้ตาราง Matrix เป็นตัวแบบในการนำเสนอ โดยใช้ 2 มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) ของกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญของ HRD 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคล และ เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ ซึ่งเป็น ส่วนนี้มัก เรียกว่า การฝึกอบรม (Training) นั่นเอง

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผล ลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มัก เรียกว่าการพัฒนาบุคคล (Development)

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นงานที่มุ่งเน้น ภาพรวมของทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมี เป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะต้องมี ความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อม ที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงาน ได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

4. การพัฒนาองค์กร (Organization) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร และเกิดผลใน ระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ

สุจิตรา ธนวัฒน์ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์หลักที่ องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจาก โลกของการทำงานยุคใหม่ องค์กรส่วนใหญ่ต่างนำเทคโนโลยี เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเข้ามา มี บทบาทในการปรับเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้สามารถปรับตัว และยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้ โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี แนวทางที่สำคัญอยู่ 4 แนวทาง ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนา (Development)
4. การเรียนรู้ (Learning)

Pracha Tansaene (2009) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนา (Development)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
5. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
6. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)
7. ระดับบุคคล (Individual)
8. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
9. ระดับระบบ โดยรวม (The System)

พรชัย เจตมานัน (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. นโยบายขององค์กร (Policy)
2. ทักษะจิตของผู้บริหาร (Management Attitude)
3. หลักสูตร (Content)
4. งบประมาณ (Budget)
5. สถานที่ (Place)
6. วิทยากร (Trainer/Instructor)
7. ระยะเวลา (Time/Period)
8. อุปกรณ์ (Equipment)
9. ผู้เข้ารับการอบรม (Target Group/Trainee)
10. ผู้ดำเนินการ (Organizer)

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นั้นได้มี นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้โดยแสดงแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

พรชัย เจตมานัน (2556) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นต้นหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

ไพโรจน์ อุลิต (2547 : 241) นิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง กระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและการพัฒนาเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

Pace et al., (อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง 2544 : 19) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องครอบคลุมทั้งสองด้าน คือ ด้านบุคคลซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการ เพื่อไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น

มัลลิวาณิช (2524 : 16) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐาน ไปจนถึงมัธยมและการฝึกอบรมอาชีพ การฝึกอบรมในการทำงาน จนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่น ๆ

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527 : 93) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกำลังกาย กำลังความคิดมีขีดความสามารถสูงขึ้น ใน ทุก ๆ ด้านอันจะยังประโยชน์ต่อทั้งตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมายแท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติงานหรือภารกิจเพื่อการพัฒนาประเทศ

ระพีพรรณ กลิ่นเจริญ (2528 : 82) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาคือเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

Nadler (1980 : 4-5) กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่ จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของแนดเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

คณัย เทียนพุด (2541 : 4-5) ได้ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งลาออกหรือเกษียณอายุจากงาน

บุปผา กฤษณามระ (2526 : 1) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนและปรับปรุงประสิทธิภาพของกำลังคนในองค์กร อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความคิดอ่าน และประสบการณ์เพื่อให้บุคคลนั้นมีคุณค่า เป็นทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ (2531 : 1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้คือ เป็นเรื่องของการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสม ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความเจริญก้าวหน้าในงาน

ฐิระ ประवालพุกัญ (2538 : 2) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า คือกระบวนการในการฝึกฝน (Training) กับ การให้การศึกษ (Education) ซึ่งการฝึกฝน มีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษ มีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปปรับตำแหน่งใหม่ที่มีธรรมชาติของการทำงานแตกต่างไปจากเดิม

Harbison and Myers (1964 : 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการของการพัฒนาด้านของพฤติกรรม การรอบรู้ ทักษะในตัวของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนการปฏิบัติงานและให้สามารถ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

Nadler (1980 : 2) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประสบการณ์เรียนรู้ ที่จัดให้มีขึ้น โดยนายจ้าง ภายในระยะเวลาที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพื่อให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าของตัวพนักงานเอง

Raymond (1999 : 3-4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะของการพัฒนาและฝึกอบรมว่าเป็นความพยายามขององค์กรที่จะนำเรื่องของ การฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งถือเป็นจุดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของงาน และเป้าหมายของตัวพนักงานเอง ก็เป็นไปในเรื่องของ การได้รับความรอบรู้ การมีทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เป็นสำคัญในการโครงการฝึกอบรมสำหรับการปฏิบัติภารกิจแต่ละวัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในเปลี่ยนแปลงคนให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการศึกษา ดูงาน การฝึกอบรม การสอนงาน การย้าย สลับเปลี่ยนเปลี่ยนงานและตำแหน่งงาน การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาองค์กรและกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น

2.1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2540 : 355) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะบุคคล งาน และองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้้องค์กรสามารถสู้กับคู่แข่งได้ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเริ่มต้นตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงานและจะดำเนินต่อไปตลอดจนกระทั่งออกจากงาน มิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมถึงการวางแผนอาชีพและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไพโรจน์ อุลิต (2547 : 276) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ทำให้้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้ายผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรขององค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ทำให้องค์กรหลักเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

ปราชญา กล้าผจญ (2550 : 183) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากคนหรือบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร องค์กรต้องการได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคลากรจึงมีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร แต่การให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานนั้น อาจตอบสนองความต้องการและเพียงพอสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับหนึ่งเท่านั้น โดยรับสมัครบุคคลคัดเลือกและสรรหาบุคคลให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยบุคคลต้องมีความรู้และคุณสมบัติตามที่องค์กรแต่การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตการบริหาร การปฏิบัติงานนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น

2.1.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลัด (2548) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ดังนี้

1) เพื่อคาดคะเนความต้องการ จำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ต้องการ

2) เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ

3) เพื่อบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และป้องกันพนักงานที่มีความรู้ความสามารถออกจากงาน หลังจากที่ได้รับพัฒนาจากองค์กรแล้ว

4) เพื่อคาดคะเนล่วงหน้าปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและปัญหาการมีบุคลากรเกินความต้องการ เป็นต้น

5) เพื่อจัดเตรียมมาตรการที่เหมาะสมสำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงการเกี่ยกำลังคนระหว่างหน่วยงานในที่สุด

พรชัย เจดามาน (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป

- เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ
- เพื่อสร้าง กำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
- เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้
- เพื่อให้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

2. วัตถุประสงค์ขององค์กร

- เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน
- เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลิตผลสูงสุด
- เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
- เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยาย

ยังขึ้น
องค์กรหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

3. วัตถุประสงค์ของบุคลากร

- เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
 - เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น
 - เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
 - เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น
 - เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
 - เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น
 - เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะ
- ได้สามารถปฏิบัติตนและทำงาน ได้อย่างถูกต้อง

- เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.5 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สินารถ ศิริจันทพันธุ์(2546) กล่าวว่า ประโยชน์ของการของการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยให้งิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายขององค์กรในอนาคตมีความสอดคล้องกัน
2. ช่วยในกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน
3. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นการเตรียมการให้ได้พนักงานใหม่เป็นไปตามความต้องการของแผนหรือฝ่ายต่างๆ
5. ส่งเสริมและพัฒนาโอกาสความเท่าเทียมกันของพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร
6. เป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่มีหน้าที่ผลิตจะได้ผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

ไพโรจน์ อุลัด (2548) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคลากรในระยะยาว เพราะช่วยในการจ้างพนักงานใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษและสวัสดิการด้านต่างๆ ดังนั้นการกำหนดรับพนักงานใหม่ จะต้องยึดแผนด้านทรัพยากรมนุษย์
2. ช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เห็นภาพรวม การใช้กำลังคนในแผนกและฝ่ายต่างๆ รวมถึงการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่รับเข้ามาในองค์กร มีคุณค่าทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่องค์กร
3. ทำให้กระบวนการเลือกสรรคนเข้ามาทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การพัฒนาและฝึกอบรม ทำให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
4. ทำให้การขยายหรือการปรับปรุงองค์กรในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานสามารถทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาโอกาสให้พนักงานก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เป็นแนวทางในสถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตร ให้เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อมูลจากองค์การที่มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นประโยชน์ และช่วยสนับสนุนให้สถาบันผลิตนักศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ไม่เกิดปัญหาการว่างงาน เป็นการช่วยพัฒนาความมั่นคงของประเทศ

6. เป็นการปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างคุ้มค่า

7. ช่วยให้อีกกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้การจ้างพนักงานใหม่ขององค์การเป็นไปอย่างประหยัด

9. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพและสมบูรณ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ภายในองค์การด้วย

10. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

11. ช่วยขจัดปัญหาคนที่เหมือนกับไม้ที่ตายแล้ว (Dead Wood) ให้หมดไปจากองค์การ ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

12. ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่าง โปรแกรมการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการจ้างบุคคล

พรชัย เจดามาน (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์ที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

- เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
- ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด
- ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น
- ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

- ช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน
- ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ

3. ประโยชน์ขององค์การหรือหน่วยงาน

- ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทำให้เป็นการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/อุปกรณ์/เวลา)
- ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/แนะนำ/สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
- ช่วยให้ผู้บุคลากรมีโอกาสได้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

2.1.6 สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุตต์ (2548) กล่าวว่า สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

- 1) เพื่อคาดคะเนความต้องการ จำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ต้องการ
- 2) เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
- 3) เพื่อบริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์การที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และป้องกันพนักงานที่มีความรู้ความสามารถออกจากงาน หลังจากที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กรแล้ว
- 4) เพื่อคาดคะเนล่วงหน้าปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและปัญหาการมีบุคลากรเกินความต้องการ เป็นต้น
- 5) เพื่อจัดเตรียมมาตรการที่เหมาะสมสำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ
- 6) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงการเกลี้ยกล่อมคนระหว่างหน่วยงานในที่สุด

พรชัย เจตมานัน (2556) กล่าวว่า สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. เป็นนโยบายขององค์การ ธุรกิจในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น จึงเป็นสาเหตุให้องค์การ จะต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตนอกจากนี้ ปัจจุบัน ได้มีข้อกำหนดของกฎหมาย ให้ทุกข้องค์การถือปฏิบัติและจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดด้วย

2. มีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงาน ถ้าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุที่

องค์การต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ เมื่อการประกอบกิจการมีการเจริญเติบโต และก้าวหน้าขึ้น ก็อาจจะมีการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายงานในองค์กร หรือรองรับกับงานใหม่ๆ ที่จะเกิดในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

4. เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการใช้วัตถุดิบในการผลิตสินค้าและบริการมีการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้เกิดการสูญเสียในเรื่องต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เวลาทรัพย์สิน ตลอดจนชีวิตของบุคลากร จึงเป็นสาเหตุเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

5. เพื่อการแข่งขันกับผู้แข่งทางธุรกิจ ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจใดๆ ก็ตาม จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถการแข่งขัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจในสภาวะการแข่งขันในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้

6. เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการประกอบธุรกิจ อาจจะมีปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากร ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหาร หรือปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

7. เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในอนาคต

ในองค์กรธุรกิจ จะมีบุคลากรทุกเพศ ทุกวัยปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน ทุกคนต้องมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำงานของตน ต้องการโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.7 บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เช่นเดียวกับประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ในที่นี้จะอธิบายในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภาพรวมขององค์กร ว่ามีบทบาทดังต่อไปนี้คือ (พรชัย เจดามาน. 2556)

1. บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการเสริม เพิ่มเติม และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร

2. บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างดี ก็จะส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. บทบาทในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการลดแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องการทำงาน ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน หรือปัญหาอื่นๆ ซึ่งเป็นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมร่วมกันแล้วจะทำให้บุคลากรขององค์กร เกิดความเข้าใจถึง ลักษณะงานของแต่ละคน แต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงานสร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ต่อกัน และจะร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้

4. บทบาทในการลดความสูญเสีย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการลดความสูญเสียต่างๆ ในการทำงานได้ เพราะถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแล้ว จะทำให้บุคลากรขององค์กรสามารถใช้ เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพก็จะเป็นการลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

5. บทบาทการรองรับการขยายงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีบทบาทในการเตรียมบุคลากรขององค์กรไว้ให้พร้อม เพื่อรองรับการปรับตัวหรือขยายงานของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดีแล้ว จะทำให้ไม่เกิดอุปสรรคในการขยายงาน และจะเป็นการรองรับการขยายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

6. บทบาทในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทการช่วยให้บุคลากรขององค์กร มีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการปรับปรุงและพัฒนาาระบบงานต่าง ๆ ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ กล่าวคือถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้เข้าใจถึงการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว จะทำให้ลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงแล้ว จะทำให้ลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การลดปัญหาการต่อต้าน ลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เป็นต้น

7. บทบาทในการให้บรรลุปเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เพราะในการบริหารองค์กรจะต้องมีการวางแผนงานในเรื่องต่างๆ ไว้ โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนเกี่ยวกับ

บุคคลในองค์กรว่าจะให้มีสมรรถนะ (Competency) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.8 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือ และศรัทธาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความเชื่อถือและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือและศรัทธาแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธาที่มีต่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงาน ความเชื่อถือ และศรัทธาในชื่อเสียงและประสบการณ์ของวิทยากร เป็นต้น

2. หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ให้อยู่ในระดับที่สูงเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความสนใจในเรื่องที่กำลังรับรู้และรับฟัง โดยเฉพาะวิทยากร ควรที่จะมีความสามารถในการสร้างความสนใจผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น มีการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ได้มีการเสริมสร้างภาวะสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้มีการปฏิบัติ ฝึกให้มีการโต้ตอบ หรือฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการฝึกต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างภาวะสมองของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ได้รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็น ที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่อง หัวข้อ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการพัฒนาและฝึกอบรม จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึดหลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

5. หลักการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความเข้าใจ สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ กล่าวคือผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เมื่อได้ความรู้จากการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจได้ด้วยว่าจะนำความรู้ที่ได้นั้น ไปใช้หรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อย่างไรทำไมถึงต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

6. หลักการเน้นหรือย้ำ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือจะต้องทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สามารถที่จะจดจำจากสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรม ให้ได้ การที่จะให้การพัฒนาและฝึกอบรมสามารถจดจำได้คือนี่วิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันก็คือ การเน้นหรือการย้ำ นั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลบางคนร้องเพลงบางเพลงได้ทั้งๆ ที่ไม่เคยเห็นเนื้อเพลงนั้น เลย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคคลผู้นั้น ได้ยินและได้ฟังเพลงนั้นบ่อยๆ จึงทำให้จดจำเนื้อเพลงและร้องเพลงนั้นได้ในที่สุด นี่คือหลักการสำคัญที่ว่าจะต้องมีการเน้นหรือย้ำกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

จากหลักการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้แล้วผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำให้หลักการนี้สามารถครอบคลุมปัจจัยที่เรียกย่อ ๆ ว่า “KUSAB” ด้วยซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมปัจจัยทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความรู้ในหัวข้อ เนื้อหาสาระหรือหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม และสามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

2. ความเข้าใจ (Understanding) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความเข้าใจว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรม มีความจำเป็นอย่างไร ทำไมหรือปฏิบัติเช่นนั้น สามารถนำไปใช้ได้อย่างไร กล่าวได้ว่า นอกจากจะรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้ว จะต้องมีความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ด้วย

3. ทักษะ (Skill) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีทักษะ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี และถูกต้อง จะเป็นการลดความสูญเสียและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อจะทำให้เกิดผลจากการปฏิบัติงานที่ดี และประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

4. ทักษะ (Attitude) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความเข้าใจในองค์กร หน่วยงานเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์กรแล้ว จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง ระบบการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการกำหนดนโยบายขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ก็จะลดลงไปได้ในที่สุด

5. พฤติกรรม (Behavior) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมขององค์กร เมื่อมีการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้ว จะทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมที่ถูก ที่ควร ถูกต้องเหมาะสม และในที่สุดก็จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและเอกลักษณ์ขององค์กรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.9 ขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยงยุทธ ยศยิ่งยง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับขั้นตอนได้ 6 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดความจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge Analysis)
3. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD Planning)
4. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Activity Designing)
5. การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ (HRD Complementation)
6. การประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Evaluation)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนในการดำเนินงานเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้ (พรชัย เจดามาน, 2556)

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Analyzed Training Needs) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยผู้ที่รับผิดชอบจะต้องมีการพัฒนาและวิเคราะห์ว่า มีความจำเป็นที่จะเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือไม่ในเรื่องใด ให้กับใคร และเมื่อไร ซึ่งมีเรื่องที่ควรพิจารณา ดังนี้

1.1 สาเหตุที่องค์กรต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรม มีสาเหตุใหญ่ ๆ คือ

- เพื่อสร้างความสำเร็จในงาน การที่องค์กรต้องการให้เกิดความสำเร็จของงานในเรื่องใดก็ตาม ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องนั้นๆขึ้นเพื่อจะประสบความสำเร็จตามงานต้องการ

- เพื่อปรับบุคคลเข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เป็นต้น ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการ พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่จะปรับเปลี่ยนได้เป็นอย่างดี

- เพื่อแก้ปัญหาของบริษัท/หน่วยงาน ถ้าองค์กรเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและดำเนินงานขึ้น ไม่ว่าจะมากหรือน้อย ก็จะต้องมีการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขึ้น เพื่อให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นลดลง หรือหมดสิ้นไป หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นลดลงหรือหมดสิ้นไป หรือสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องและตรงจุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 แหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาว่าต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรม มีที่แหล่งดังต่อไปนี้

- คู่มือบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- คู่มือขวัญของบุคลากร
- คู่มืองานและผลงาน
- คู่มือการสื่อสารข้อความ

1.3 ขั้นตอนในการหาความจำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรม ในการหาความจำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมมีขั้นตอน ดังนี้

- **ดูว่าพนักงานจะต้องทำอะไร (What needs to be done)** ต้องดูว่าบุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ ต้องทำอะไรบ้าง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรม ให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ ได้รู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

- **ดูว่าพนักงานทำอะไรได้บ้าง (What employee can do now)** ต้องดูว่าบุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ ทำอะไรได้บ้าง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็จำเป็นที่จะต้องพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนมีความสามารถที่จะทำงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ ได้มากน้อยเพียงใด

- **วิเคราะห์ว่าพนักงานทำได้ครบตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (Comparable)** ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ โดยเปรียบเทียบว่า สิ่งที่บุคลากรต้องทำในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่กับสิ่งที่บุคลากรผู้นั้นทำได้ เพื่อที่จะได้รู้ว่าบุคลากรสามารถทำได้ครบตามที่กำหนดหรือไม่

1.4 ปัจจัยสำคัญในการวิเคราะห์ความจำเป็น ปัจจัยที่สำคัญในการวิเคราะห์ความจำเป็นประกอบด้วย

- **องค์กร (Organization)** เป็นการวิเคราะห์ถึงภาพรวมขององค์กรว่า มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง มีอะไรเป็นปัญหาที่สำคัญ มีความจำเป็นที่จะต้องริบดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม ให้บุคลากรหรือไม่

- **งาน (Job/Task)** เป็นการวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติงานในองค์กรว่า มีปัญหาอะไรในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน แต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงานหรือไม่ สมควรที่จะจัดการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องใดก่อนหลัง

- **บุคลากร (Employee)** เป็นการวิเคราะห์ที่ตัวบุคคล อาจพิจารณาว่า บุคลากรผู้ใด ตำแหน่งใด จำเป็นที่จะต้องรับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น ให้ความรู้ เกิดความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติ หรือมีพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมอย่างไร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 การจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรม ในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรม มีลำดับดังนี้

- การฝึกอบรมเพื่อแก้ไข (Remedial) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมที่ถือว่ามีความสำคัญมาเป็นอันดับแรก เพราะจะได้แก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ดีและทันเวลา
- การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง (On-going) เป็นการพัฒนาและการฝึกอบรมที่ถือว่าเป็นอันดับความสำคัญมาเป็นอันดับแรก เพราะจะได้แก้ไขในสิ่งที่ถูกต้อง
- การฝึกอบรมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการพัฒนาและการฝึกอบรมเมื่อจะมีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง
- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน (Promote) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมที่ถือว่ามีความสำคัญน้อยกว่าข้ออื่น เพื่อเป็นการทำเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล

1.6 ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการวิเคราะห์ความจำเป็น มีปัจจัยที่ควรพิจารณา ดังนี้

- การขาดความรู้
- การขาดทักษะ
- มีทัศนคติที่ไม่ดี
- ไม่พอใจในสภาพแวดล้อม
- เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เหมาะสม
- ได้รับความแนะนำที่ผิด
- ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
- บัณฑิตสหพันธ์ ข่าวดือ ข่าวดูชบชบ

2.1.10 การออกแบบโครงการ/หลักสูตร (Design Training Program)

ในการออกแบบ โครงการ/หลักสูตรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีข้อที่ควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่ดี ลักษณะของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้

1.1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัด โครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้รับอะไร เช่น ได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะที่สามารถที่จะต้องปฏิบัติได้ มีทัศนคติหรือมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เป็นต้น

1.2 หลักสูตร/เนื้อหาสอดคล้องกับความจำเป็น การกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาของแต่ละหัวข้อ ควรจะต้องเป็นไปตามความต้องการและสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากรหน่วยงานและองค์กรอย่างเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม การกำหนดและเลือกวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนา และฝึกอบรม ควรเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ หลักสูตรและเนื้อหา สถานที่รวมทั้งผู้ที่เข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรมด้วย

1.4 มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน ในการดำเนินการ ควรมีการกำหนด ระยะเวลา วัน เวลา ไว้ให้ชัดเจน เช่น จะดำเนินการเมื่อไร ใช้เวลาที่วัน วันไหนบ้าง ในแต่ละวันมี กิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้รับทราบและจะได้จัดเตรียมทุกสิ่งทุกอย่างให้พร้อม สำหรับดำเนินการ

1.5 สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ การจัด โครงการควร ตอบสนองถึงความต้องการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบาย ของบุคลากร หน่วยงานและ องค์กรได้

2. ส่วนประกอบของโครงการพัฒนาและฝึกอบรม โครงการพัฒนาและฝึกอบรมควรมี ส่วนประกอบของโครงการ ดังนี้

2.1 ชื่อ/ลักษณะ/ประเภทของการพัฒนาและฝึกอบรม ในการกำหนดโครงการ พัฒนาและฝึกอบรม ควรกำหนดหัวข้อเรื่อง ลักษณะ ประเภท ของโครงการที่จะทำการพัฒนาและ ฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยเฉพาะหัวข้อเรื่องควรสื่อให้ชัดเจนและสามารถเข้าใจได้

2.2 บุคคล/หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควร ระบุชื่อ บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้ทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้ติดต่อ และประสานงาน ได้อย่างถูกต้อง

2.3 หลักการและเหตุผล ในการกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมควรระบุถึง เหตุผล ความเป็นมา ลักษณะของปัญหา หรือหลักการ ที่เป็นสาเหตุและมีความจำเป็นต้องจัด โครงการพัฒนาและฝึกอบรมขึ้น

2.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ โครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรระบุว่า การจัด โครงการในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร ต้องการให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้รับอะไร จากโครงการนี้

2.5 ประโยชน์/ผลที่จะได้รับ โครงการพัฒนาและฝึกอบรมควรระบุว่า ในการจัด โครงการครั้งนี้จะเกิดประโยชน์หรือเกิดผลอย่างไรบ้าง บุคคล หน่วยงาน และองค์กรได้รับ ประโยชน์อย่างไร

2.6 คุณสมบัติ จำนวนของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ในการกำหนด โครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรจะมีการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรมว่า จะรับจำนวนเท่าไร มีคุณสมบัติขั้นต่ำอย่างไร

2.7 วัน เวลา สถานที่ ในการกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรระบุว่า โครงการนี้จะดำเนินการกำหนด วัน เวลา สถานที่ รวมทั้งระยะเวลาทั้งหมดของโครงการให้ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น ไม่สามารถนำ ไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8 งบประมาณที่ใช้ การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรพิจารณาและวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นทั้งหมดว่าเป็นจำนวนเงินเท่าไร เพื่อที่จะได้กำหนดและจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานได้

2.9 หลักสูตรและรายชื่อวิทยากรในแต่ละหัวข้อ ควรระบุว่าหลักสูตรนี้ประกอบด้วยหัวข้อหรือเรื่องใดบ้าง ในแต่ละหัวข้อเรื่องมีใครเป็นวิทยากร

2.10 รายละเอียดกำหนดการพัฒนาและฝึกอบรม ในการกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรระบุว่าโครงการนี้มีระยะเวลาเป็นอย่างไร เริ่มเมื่อไร ในแต่ละวันมีกำหนดการและมีกิจกรรมอะไรบ้าง และสิ้นสุดลงเมื่อไร ควรกำหนดรายละเอียดของโครงการไว้อย่างชัดเจน

3. สิ่งที่ต้องพิจารณาในการจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ในการจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ต้องพิจารณาว่า ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นใคร มีตำแหน่งหน้าที่ระดับใด เป็นระดับผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการ

3.2 สถานที่ ต้องพิจารณาว่า จะใช้สถานที่ใด ภายในหรือภายนอกองค์การในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการเดินทาง ความสะดวกและความปลอดภัยด้วย

3.3 เวลา ต้องพิจารณาว่า จะจัดทำเมื่อไร ใช้ระยะเวลานานแค่ไหน

3.4 งบประมาณ ต้องพิจารณาว่า โครงการที่จะจัดทำนี้ต้องใช้ค่าใช้จ่ายมากน้อยเท่าไร คุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่

3.5 บรรยากาศและการจูงใจ ต้องพิจารณาว่า ในการจัดทำโครงการนี้จะมีวิธีการจูงใจและสร้างบรรยากาศให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างไร

3.6 จิตวิทยาการเรียนรู้ ต้องพิจารณาว่า ในการดำเนินการจะใช้หลักการวิธีการหรือใช้จิตวิทยา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างไร

4. การให้ผู้บริหารอนุมัติ/เห็นชอบ (Management Approved) เป็นการเสนอโครงการต่อฝ่ายจัดการหรือผู้บริหาร ให้เห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งมีเหตุผลดังต่อไปนี้

4.1 เพื่อขอความเห็นชอบและรับรู้ การจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การควรที่จะให้ผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบและรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและราบรื่นในการดำเนินงาน

4.2 เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของโครงการ การที่ให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบและรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ก็เพื่อให้ผู้บริหารช่วยพิจารณาและตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องในภาพรวมของโครงการ ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารจะรู้และมีวิสัยทัศน์ประสบการณ์ หรือมีนโยบายที่เกี่ยวกับองค์การมากกว่านั่นเอง

4.3 เพื่อให้ความยินยอมในเรื่องงบประมาณ การที่ให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่พิจารณาเห็นชอบ เมื่อผู้จัดทำเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว การดำเนินการต่อไปไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ก็เพื่อให้ผู้บริหารให้ความยินยอมในเรื่องของงบประมาณ เพราะถ้าผู้บริหารไม่ให้ความยินยอมแล้ว การดำเนินงานทุกอย่างก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้

5. การวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน (Issue Regulations) เมื่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ผู้รับผิดชอบจะต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการให้รัดกุมและชัดเจน จะได้ไม่เกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการดำเนินงาน สาเหตุที่ต้องมีการวางกฎ ระเบียบปฏิบัติ ขอบังคับในการดำเนินงานเพราะ

5.1 ให้ผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติ การที่ต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน โครงการก็เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงรายละเอียดต่างๆ ในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน จะได้ไม่เกิดความสับสน ไม่มีการเลือกปฏิบัติและเป็นกรอบในการดำเนินงาน

5.2 ให้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจนและถูกต้อง การที่ต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน โครงการ ก็เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละคนแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและถูกต้อง จะได้ ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

5.3 จะได้ปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกัน การที่ต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน โครงการ ก็เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในแนวเดียวกัน จะได้ลดปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะแตกต่างกันได้

6. การดำเนินงานการจัดการพัฒนาและฝึกอบรม (Direct Training) ในการดำเนินการจัดการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

6.1 เริ่มดำเนินตามกำหนดการต่าง ๆ จะต้องดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมตามกำหนดการที่ได้มีการกำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ

6.2 แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมตามกำหนดการที่ได้กำหนดไว้ อาจจะมีปัญหาและอุปสรรคบางประการเกิดขึ้น ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดสิ้นไป เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ

7. การประเมินผลการการพัฒนาและฝึกอบรม (Evaluation) เมื่อได้มีการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมตามกำหนดการแล้ว ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จะต้องมีการประเมินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อที่จะได้ทราบว่า การดำเนินงานในครั้งนี้อย่างไรบ้างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความพึงพอใจในแต่ละด้านเป็นอย่างไร ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว มักจะนิยมประเมินผลโครงการพัฒนาและฝึกอบรมกัน ในหัวข้อดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และสงวนสิทธิ์ในเนื้อหา ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 7.1 ทักษะของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ
- 7.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ ระยะเวลา และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- 7.3 วิทยากร หลักสูตร เนื้อหา
- 7.4 ข้อดีข้อบกพร่อง พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

8. วิธีการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรม ในการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรม มีวิธีการที่ใช้เพื่อให้ได้ผลจากการประเมินกันหลายวิธี เช่น

8.1 การสัมภาษณ์ จะใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

8.2 การให้ตอบแบบสอบถาม จะใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด

8.3 การทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาและอบรม จะใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยวิธีการทดสอบผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังมักจะทำให้ประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับใด และหลังการพัฒนาและฝึกอบรมแล้วอยู่ในระดับใด มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร

8.4 การสังเกตพฤติกรรม จะใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยการสังเกตถึงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมว่า หลังจากการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมแล้วมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร

8.5 การเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐาน จะใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมแล้วกับมาตรฐานที่กำหนดว่าเป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยแค่ไหน

9. การติดตามผลการพัฒนาและฝึกอบรม (Follow-up) เมื่อการพัฒนาและฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง ผู้ที่รับผิดชอบจะต้องมีการติดตามผลการพัฒนาและฝึกอบรมโดยติดตามดูว่า ผู้ที่ผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมได้นำเอาความรู้ความเข้าใจ ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่การงานหรือไม่ และพฤติกรรมได้เปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจติดตามผลได้จากการสังเกตวิธีปฏิบัติงาน การวัด/เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย

10. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจเกิดปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

10.1 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการ ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่รับผิดชอบและดำเนินการในการพัฒนาและฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ถ้าไม่รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคใน

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมได้ เช่น เป็นคนที่ไม่มีใจรักการให้บริการ (Service Mind) เป็นคนที่พูดจาไม่น่าฟังไม่สามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรเหล่านี้ถือว่าเป็นด่านหน้าในการให้บริการ ถ้าสามารถสร้างความประทับใจและความพึงพอใจได้แล้ว จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรได้ง่าย

10.2 ปัญหาด้านวิทยากร การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร บุคคลที่ถือว่ามี ความสำคัญมากผู้หนึ่งก็คือ วิทยากร ทั้งนี้เพราะ วิทยากรจะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดความสนใจในการ เรียนรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมให้แก่ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนั้น ถ้าวิทยากรเป็นบุคคลที่ไม่มีความรู้ ไม่มีประสบการณ์ ไม่สามารถสร้างความสนใจให้แก่ผู้ที่ เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาและ ฝึกอบรม

10.3 ปัญหาด้านบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรถึง ที่จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการได้อีกประการหนึ่งก็คือบุคลากรสิ่งที่จะทำให้เกิด ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ได้อีกประการหนึ่งก็คือบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาและ ฝึกอบรม กล่าวคือ ถ้าบุคลากรเหล่านี้ไม่มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของการพัฒนาและฝึกอบรม หรือ บุคลากรเหล่านี้มีระดับของตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีวัยที่แตกต่างกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรได้เช่นเดียวกัน

10.4 ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่ที่จะใช้ในการพัฒนาและ ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับ โครงการ หลักสูตร เนื้อหา วิธีการ ตลอดจนผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและ ฝึกอบรม นอกจากนี้ต้องพิจารณาถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ด้วยว่ามีความเหมาะสม มีความพร้อมเมื่อใช้ งาน และเพียงพอหรือไม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาและ ฝึกอบรมบุคลากรได้

10.5 ปัญหาด้านบริหารและหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาและการ ฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือและให้การสนับสนุนจากบุคคล หลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคคลเหล่านี้ไม่ เข้าใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่ให้การสนับสนุน แล้ว ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรได้

10.6 ปัญหาด้านเวลาและค่าใช้จ่าย ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับวัน เวลา ช่วงเวลา ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมในแต่ละ โครงการว่า จะกำหนดขึ้นเมื่อไหร่ ใช้ระยะเวลาอย่างน้อยแค่ไหน จะกระทบกับการปฏิบัติงานของ บุคลากร และจะมีผลกับหน่วยงานและองค์กรหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ จะต้องพิจารณาถึง งบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นว่า มีจำนวนอย่างน้อยเพียงใด เล็กน้อยต่อหัวคนแล้วทุกคน

เอกรินทร์เป็นอธิการบดีแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ เมื่อปี ๒๕๖๒ ได้เห็นประโยชน์ของการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ละเท่าไร คุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาด้านเวลาและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่เหมาะสมแล้ว ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีผู้ที่เกี่ยวข้องและร่วมรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) ต้องให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่มีการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรด้วยและจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร ด้านการจะมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นหัวใจที่จะทำให้การพัฒนา หากผู้บริหารไม่ส่งเสริมแล้ว งานด้านการพัฒนาเหล่านี้ก็ย่อมไม่ได้รับความสนใจและไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ในที่สุด

2. ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Manager) จะต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมด ตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็น การจัดทำโครงการ การดำเนินงานตามโครงการ การประเมินผลและติดตาม นอกจากนี้ยังจะต้องคอยให้บริการประสานงานอำนวยความสะดวก และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินงานได้มากที่สุด

3. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Supervisor) ต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา ได้เข้าร่วมการพัฒนาและฝึกอบรมไม่ว่าจะจัดขึ้นภายในองค์กรเองหรือจัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก บางครั้งอาจจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานให้แก่บุคลากรที่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาด้วย นอกจากนี้ อาจจะต้องเปิดใจให้กว้างและมีความยินดี เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ โอกาสให้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น โดยไม่มีอคติใด ๆ ทั้งสิ้น

4. บุคลากรในองค์กร (Employees) ต้องให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ ไม่มีการต่อต้าน ให้ความสนใจ ฝึกการปฏิบัติ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่เข้ารับการพัฒนาการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549 : 216) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญทำให้องค์การบริการ ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารองค์การควรตระหนักและ ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ให้มีการประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ย่อมทำให้นุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตลอดไป

2. ขนาดของกิจการและ โครงสร้างขององค์การที่มีการขยายงานมากขึ้น มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรมีโครงสร้างการจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งองค์กรต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ทางด้านวิชาการเฉพาะ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริการ การตลาด การบริหาร ฯลฯ

3. เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้ เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมสัมพันธ์ ในการดำเนินงานขององค์การ ต้องการให้ผู้บริหารขององค์การ ได้รับทราบความเป็นอยู่และจัด กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์การเพื่อให้ ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์การ รู้จักการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้มีการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งเน้นการจัด กิจกรรมการพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและองค์การก็ ย่อมได้รับผลกำไรจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามไปด้วยเช่นกัน

6. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ ผู้บริหารขององค์การได้ กำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำ ให้ บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลา

7. การเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยขององค์การ ย่อม มีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสำหรับ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างจริงจัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว มีดังต่อไปนี้

1. การนำเทคโนโลยีมาใช้ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากองค์การแสวงหาเครื่องอำนวยความสะดวกมาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ถ้ามีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา และฝึกอบรมมีความพร้อมและความเหมาะสมแล้ว จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี

2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารในองค์การทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การ ถ้าผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การ

3. บรรยากาศในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศในองค์การ เช่น องค์การจัดให้มีสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน และบรรยากาศรอบ ๆ ที่ดี จัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรภายในองค์การอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นต้น ดังนั้น ถ้าสถานที่มีความเหมาะสม ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การ

4. ความมั่นคงในงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความมั่นคงในงาน เพราะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในองค์การ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บัญชาเกี่ยวกับระบบงานในองค์การ ได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ตามผลงานการปฏิบัติงาน ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่น่าเบื่อหน่าย

5. โครงสร้างภายในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างภายในองค์การ องค์การควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว องค์การมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจจัดโครงสร้างองค์การที่มีสายการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อน ขาดความคล่องตัวในการทำงาน การทำให้การไหลของการทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบากและเชิงซ้ำ ต้องผ่านขั้นตอนหลาย ขั้นตอน เป็นเหตุให้ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มตาม ความสามารถของตัวเอง

5. ปัญหาการขยายตัวของธุรกิจที่รวดเร็ว จนทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แม้้องค์การจะมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องก็ตาม

6. ปัญหาด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่ยุติธรรม แม้โครงการจะมีกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีสักปานใดก็ตาม หากไม่สามารถบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมได้แล้ว โครงการก็จะไม่สามารถรักษารายการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วเอาไว้ได้

7. ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจะทำให้ องค์การเกิดการสูญเปล่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่สอดคล้องกับแผนขององค์การในอนาคต

8. ปัญหาการทำงานเป็นทีมของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากไม่สามารถทำงาน ร่วมกับคนอื่น ได้อันเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงานรูปแบบเดิมกับรูปแบบใหม่ไม่ตรงกัน

9. ปัญหาการขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร และการขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งเป็นผลทำให้ทั้งผู้บริหารและทรัพยากรมนุษย์ ขาดความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

10. ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพและการ พัฒนาองค์การที่ไม่เป็นระบบ รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาไม่เข้าใจการพัฒนาจากการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะไม่สามารถยอมรับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ได้

11. ปัญหาการใช้เวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ เวลา ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นอุปสรรคกับการทำงานเพราะองค์การอาจไม่มีเวลาพอที่จะปล่อยให้ ทรัพยากรมนุษย์ใช้เวลาปฏิบัติงานไปกับการพัฒนาได้

12. ปัญหาค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บางองค์การอาจขาดแคลน งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้องค์การไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การ ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

13. ความล่าช้าในการจ่ายค่าใช้จายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือไม่จ่ายตรงตาม กำหนด

14. ปัญหาการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจทำให้ต้องมีการ เปิดเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลบางประการของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในบางกรณีอาจกระทำได้ยากเพราะเจ้า

เอกรวมเป็นองค์การที่มุ่งเน้นผลกำไรเพียงอย่างเดียว การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอาจทำให้ข้อมูลรั่วไหลไปยังคู่แข่งในท้องตลาดได้ เมื่ออนุญาตให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล อาจมีผลกระทบต่อความลับของข้อมูลที่สำคัญขององค์กรได้ หากไม่มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม อาจทำให้ข้อมูลรั่วไหลไปยังคู่แข่งในท้องตลาดได้

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวไม่ประสงค์ที่จะเปิดเผย หากนำมาเปิดเผยโดยพลการอาจเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

15. ยากต่อการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปเป็นสิ่งที่ยากที่จะประเมินได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละราย หรือแต่ละครั้งบรรลุได้ตามความต้องการขององค์กรในระดับใด การประเมินจะได้ผลอย่างจริงจังก็ต่อเมื่อทรัพยากรมนุษย์รายนั้น ๆ สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งโอกาสในการที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจริงมีน้อย และมีสถานการณ์ให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถมากน้อยแตกต่างกันตามภาวะการณ์

16. ปัญหาผู้ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากยังต้องปฏิบัติงานด้วยวิธีเดิม และยังไม่มีความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามารองรับ

17. ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถนำสิ่งที่ได้รับการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้

18. ปัญหาการขาดแคลนปัจจัยเสริมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครบวงจร เช่น ปัจจัยด้านการเงิน ด้านวิทยากร ด้านบุคลากร ด้านกายภาพ ด้านเทคโนโลยี และอื่น ๆ

19. ปัญหาวิทยากรต่อคุณภาพและขนาดการเรียนรู้ ซึ่งในบางกรณีองค์กรอาจจัดวิทยากรหรือผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่อประสิทธิภาพ ไม่สนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขาดประสบการณ์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยีและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาทุกปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือปัญหาอื่นใดที่เกิดขึ้น ย่อมต้องมีแนวทางในการแก้ปัญหา สำหรับการแก้ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย คือ เจ้าขององค์กรหรือผู้ถือหุ้น ผู้บริหารองค์กรทุกระดับ และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีแนวทางแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสนใจปัญหาอย่างจริงจัง และต้องเข้าใจความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่ามีความต้องการอะไร
2. ผู้บริหารองค์กรควรต้องวิเคราะห์ห้วงการของตนอย่างจริงจัง และสร้างระบบการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนองค์กรให้สอดคล้องกัน
3. ผู้บริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการจัดการ
4. ผู้บริหารองค์กรควรผลักดันตนเองให้เป็นผู้บริหารแบบประชาธิปไตย และเป็นผู้ให้คำปรึกษามากกว่าเป็นผู้ควบคุม จัดการองค์กรในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน
5. ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรเปิดรับการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง ปรับปรุง

ตนเองตามต้องการต้องการเพื่อสร้างศักยภาพของตนและขององค์กรโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. องค์การควรพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน มีการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ

7. องค์การควรถ่ายทอดนโยบายที่ได้กำหนดไว้ให้ทุกระดับได้รับรู้ และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการอย่างถูกต้องและทันเวลา อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีทั้งคุณประโยชน์และปัญหาอุปสรรค แต่ปัญหาอุปสรรคใด ๆ ที่เกิดย่อมมีทางแก้หากผู้บริหารวิเคราะห์พิจารณา ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางและเตรียมการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เอาไว้ล่วงหน้า ปัญหาบางปัญหาอาจแก้ในระยะยาว และปัญหาบางปัญหาแก้ได้ในระยะสั้น ซึ่งหากได้มีการพิจารณาปัญหาอย่างถ่องแท้และได้มีการเตรียมการในการแก้ปัญหาทุกแง่มุมที่สามารถมองเห็น ก็จะทำให้ปัญหาที่อาจเกิดกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีน้อย หรืออาจจะไม่มีเลยในที่สุด

2.3 ประวัติความเป็นมา และโครงสร้างขององค์การ

2.3.1 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมใน ทบวง มหาวิทยาลัย ปัจจุบัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการวิชาการ ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ของชาติ

ชื่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย พระนาม “พระจอมเกล้า” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระบรมราชลัญจกร “พระมหาพิชัยมงกุฎ” ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๔ เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันฯ นับเป็นมหามงคลยิ่ง ส่วนคำว่า “เจ้าคุณทหาร” นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่ท่านเจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) ตามที่ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันฯ ในปัจจุบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า “พระจอมเกล้าลาดกระบัง” มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

24 สิงหาคม 2503 ก่อตั้งศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงนามในข้อตกลงความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลญี่ปุ่น

พฤษภาคม 2507 ศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี เปลี่ยนฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคม นนทบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 24 เมษายน 2514 โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า”
- 24 สิงหาคม 2514 วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี
- 5 พฤศจิกายน 2514 วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง บางพลัด โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี และเปลี่ยนชื่อเป็น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- 29 มิถุนายน 2517 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และเปลี่ยนคำว่า “ศูนย์” เป็น “วิทยาเขต” โดยศูนย์นนทบุรี เปลี่ยนเป็น วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง
- 10 พฤศจิกายน 2520 จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
- 22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อวิทยาเขต เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9 พฤษภาคม 2524 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร เปลี่ยนชื่อเป็น คณะเทคโนโลยีการเกษตร และจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 20 กุมภาพันธ์ 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เปลี่ยนเป็น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 22 พฤษภาคม 2529 จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย
- 9 ธันวาคม 2531 จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์
- 29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง
- 27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 20 มิถุนายน 2539 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพร
- 29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 8 ตุลาคม 2539 จัดตั้งวิทยาเขตระยองตามมติ ครม.
- 1 ตุลาคม 2540 จัดตั้งสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 29 มีนาคม 2543 จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ และจัดตั้งโครงการคณะอุตสาหกรรม การเกษตร
- 17 สิงหาคม 2548 จัดตั้งสำนักงานกฎหมายและตรวจสอบ
- 21 กันยายน 2548 จัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพและบริหารองค์ความรู้ และ จัดตั้งสำนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

21 กันยายน 2548	จัดตั้งส่วนงานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์
29 มีนาคม 2549	จัดตั้งส่วนงานบริหารการวิจัย
11 สิงหาคม 2549	จัดตั้งสำนักวิจัยนาโนเทคโนโลยี
24 มกราคม 2550	จัดตั้งสำนักวิจัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้ งาน
29 พฤศจิกายน 2549	จัดตั้งสำนักตรวจสอบภายใน
16 พฤษภาคม 2550	จัดตั้งสำนักงานสภาคณาจารย์
28 พฤศจิกายน 2550	จัดตั้งกองซ่อมบำรุง และจัดตั้งกองพัสดุ
2551	จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (พ.ศ. 2555-2563)

ปรัชญา “การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดีของ
การพัฒนาประเทศ”

ปณิธาน “มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้
ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของ
ประเทศ”

วิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10
ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ.2020”

พันธกิจ ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้านคือ

- การจัดการเรียนการสอน
- การวิจัย
- บริการวิชาการ
- ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

อัตลักษณ์

ชื่อสัตย์ ใฝ่รู้ สู้งาน

2.3.3 องค์กร / หน่วยงาน

1. สำนักงานสภาสถาบัน ประกอบด้วย

- ส่วนบริหารงานทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ส่วนตรวจสอบภายใน
- 2. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย
 - ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง
 - ส่วนบริหารงานทั่วไป
 - ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์
 - ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ส่วนการคลัง
 - ส่วนพัสดุ
 - ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ
 - ส่วนอาคารสถานที่
 - ส่วนแผนงาน
 - ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย
 - ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา
 - ส่วนวิเทศสัมพันธ์
 - ส่วนกิจการนักศึกษา
 - ส่วนนิติการ
- 3. ส่วนงานวิชาการ
 - คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 - คณะวิทยาศาสตร์
 - คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 - คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - คณะอุตสาหกรรมเกษตร
 - วิทยาเขตชุมพร
 - วิทยาลัยนานาชาติ
 - วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
 - วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล
 - วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
- 4. ส่วนงานอื่น
 - สำนักบริการคอมพิวเตอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักหอสมุดกลาง
- สำนักทะเบียนและประมวลผล
- สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง

5. หน่วยงานวิชาการอื่น

- ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจพระจอมเกล้าลาดกระบัง
- ศูนย์วิจัยทางนาโนสเกลฟิสิกส์
- ศูนย์เครือข่ายการวิจัยด้านเทคโนโลยีเนื้อสัตว์

6. องค์กร

- KMITL AUN/SEED-Net Office
- สภาคณาจารย์และพนักงาน
- สมาคมศิษย์เก่า
- สำนักงานมหาวิทยาลัยโตเกียวภาคพื้นเอเชียประจำ สจล.
- Fukuoka Institute of Technology (FIT) ประเทศญี่ปุ่น
- โครงการมหาวิทยาลัยรวมพลังहारสอง
- ศูนย์ประสานราชการใต้อาตม สจล.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- สหกรณ์ออมทรัพย์พระจอมเกล้าลาดกระบัง จำกัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรจิตร สารบรรณ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีปัญหาารวมทุกด้านในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านการกำหนดความต้องการบุคลากรมีปัญหายุ่งในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวแปรขนาดโรงเรียนปรากฏผลทำนองเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร การพัฒนาและการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าขนาดต่างกัน โดยภาพรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีปัญหาไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิรภา สินธุนาวา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมควบคุมประพฤติ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมควบคุมประพฤติ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด รายได้และลักษณะที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยด้านบรรยากาศของหน่วยงาน ได้แก่ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบการให้รางวัลตอบแทน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชุตินันท์ เสือสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 302 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตามที่ต้องการ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับน้อย ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม บริษัทฯ ให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง

ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและชำระรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการจัดการรักษาระเบียบวินัยพบว่า ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีปัญหาระดับมาก ดังนี้ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไปในบางวิชาไม่มีบุคลากรจบทางด้านนั้นมาโดยตรง และบุคลากรมีจำนวนคาบเวลาในการสอนต่อสัปดาห์มาก ด้านการพัฒนาและชำระรักษาบุคลากรมีปัญหาระดับมาก ดังนี้ ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ขาดแหล่งความรู้ในการศึกษาค้นคว้า และโรงเรียนขาดแคลนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า มีปัญหาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็กมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กับตัวแปร 6 ด้าน คือ นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

นิสาร์ดีน เจนพนัส (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การสวนยาง พบว่า ระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การสวนยาง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานองค์การสวนยางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

หนูพร สุทธาชาติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า

1. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,934 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2556

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,934 คน โดยที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย(Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นหลักการคำนวณจากสูตรของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) (เพ็ญแข แสงแก้ว.2540) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยแทนค่าสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากรที่ศึกษา
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,934}{1 + 1,934(0.05^2)} = \frac{1,934}{1 + 4.835} = 332 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 332 คน และจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ส่วนประกอบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) (ดังภาคผนวก ก) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตำแหน่งในสายงาน องค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close ended Questions)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) มีคำถามจำนวน 25 ข้อ โดยครอบคลุมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านบรรยากาศในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความมั่นคงในงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านโครงสร้างภายในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) โดยครอบคลุมทั้งหมด 3 ด้าน มีคำถามจำนวน 15 ข้อ ได้แก่

การพัฒนาตนเอง	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาอาชีพ	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาองค์กร	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัด Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การกำหนดหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลคะแนนในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเทอร์เน็ตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
- ศึกษาวิธีการสร้าง แบบสอบถาม จาก หนังสือเทคนิคการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัย ของ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2543) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหาการเลือกกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมถูกต้อง
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องแล้วนำเสนอขอความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน
- นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try-out) โดยนำไปทดลองใช้กับบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแล้วตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสถิติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.2)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

k	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_i^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าแอลฟา (α - Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร

ตัวแปร	Cronbach α
ปัจจัยด้านองค์การ	
ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้	0.9251
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.9301
ด้านบรรยากาศในองค์การ	0.9230
ด้านความมั่นคงในงาน	0.9227
ด้านโครงสร้างภายในองค์การ	0.9202
ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.9188
ด้านการพัฒนาอาชีพ	0.9146
ด้านการพัฒนาองค์การ	0.9175
โดยรวม	0.9268

7. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้นำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้วยตัวผู้วิจัยเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน โดยกระบวนการรวบรวมข้อมูลมีลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากส่วนงานต่างๆ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จึงส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการ และพนักงานสถาบัน โดยผ่านผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนงานภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้วยตนเอง
3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้
4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทฤษฎี

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการประชุม สติติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ
 - 2.1 นำข้อมูลของลักษณะทั่วไปของประชากรมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัดและระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และร้อยละ
 - 2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านองค์การในส่วนที่ 2 มาวิเคราะห์ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยด้านองค์การ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกันมาก

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale (พวงรัตน์วิรัตน์, 2543) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมาก

4. การทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศ ในองค์กร ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์กร มีผลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาตนเอง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศ ในองค์กร ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์กร มีผลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาอาชีพ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศ ในองค์กร ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์กร มีผลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาองค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศ ในองค์กร ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์กร มีผลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้ในบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1. **ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตำแหน่งในสายงาน องค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตอนที่ 1 ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.3)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใน ตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ \bar{X} แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
 n คือ ขนาดตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมาย ของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณ ได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรอิสระได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ การ สนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน โครงสร้างภายในองค์การ ของ ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็น การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามที่ได้รับผลมาจากตัวแปร อิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งจะทำให้การพยากรณ์เข้าใกล้ความจริงและถูกต้องยิ่งขึ้น ต้องมีปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งมากกว่า 1 ตัวแปร เพื่อนำมาอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปร โดย สมการเพื่อพยากรณ์มีลักษณะดังนี้

$$\hat{Y}_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	Y_i	=	ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรประชากร
	X_{1i}	=	ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	β_0	=	ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
	β_k	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ k
	ε_i	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ความถดถอย

1. ε_i มีการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.7)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยวิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือจะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.8)$$

เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \cdots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \cdots & x_{k2} \\ 1 & \cdot & \cdot & \cdots & \cdot \\ 1 & \cdot & \cdot & \cdots & \cdot \\ 1 & \cdot & \cdot & \cdots & \cdot \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \cdots & x_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_i \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0 ; i = 1, 2, 3, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$F = \frac{(b'X'Y - ny^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่า Y ไม่มีความสัมพันธ์กับ X ทั้ง k ตัวในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่ามี X_i อย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $\text{Var}(b_j)$ ซึ่งได้คำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณค่า $t_{\alpha/2}$ ที่ได้จากตาราง $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$ เท่ากับ 0.05 และ 0.01 ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า $t_{\alpha/2}$ จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$) ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t_{α} (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

การแปลความหมาย

เมื่อ b_j มีนัยสำคัญ แปลความหมายได้ว่าเมื่อผลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่อผลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดสมการและตัวแปรต่างๆ ดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \quad (3.13)$$

เมื่อ	k	$=$	5
	\hat{Y}_i	$=$	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ
	X_1	$=$	การนำเทคโนโลยีมาใช้
	X_2	$=$	การสนับสนุนจากผู้บริหาร
	X_3	$=$	บรรยากาศในองค์การ
	X_4	$=$	ความมั่นคงในงาน
	X_5	$=$	โครงสร้างภายในองค์การ
	b_0	$=$	ค่าประมาณของค่าที่ตัดแกน Y สมการ
		$=$	ค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ j ; $j = 1, 2, 3, \dots, k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน โดยตรงจำนวนทั้งสิ้น 332 ฉบับและได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการนำแบบสอบถามมาทำการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 4.5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงาน และพนักงานสถาบันในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในสายงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัดกับบุคลากรในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	33.1
หญิง	222	66.9
รวม	332	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3	0.9
มากกว่า 25 ปี – 35 ปี	85	25.6
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	62	18.7
มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	75	22.6
มากกว่า 45 ปี – 50 ปี	43	13.0
มากกว่า 50 ปี	64	19.3
รวม	332	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	122	36.7
สมรส	196	59.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	4.2
รวม	332	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)	5	1.5
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)	8	2.4
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	13	3.9
ปริญญาตรี	179	53.9
ปริญญาโท	105	31.6
ปริญญาตรี	22	6.6
รวม	332	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	14	4.2
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	91	27.4
มากกว่า 10 ปี– 20 ปี	109	32.8
มากกว่า 20 ปี- 30 ปี	91	27.4
มากกว่า 30 ปี	27	8.1
รวม	332	100.0
6. ตำแหน่งในสายงาน		
สายวิชาการ	75	22.6
สายสนับสนุน	257	77.4
รวม	332	100.0
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ข้าราชการ	41	12.3
พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ	121	36.4
พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ	65	19.6
พนักงานสถาบันเงินรายได้	100	30.1
อื่น ๆ	5	1.5
รวม	332	100.0
8. สถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานสภาสถาบัน	5	1.5
ส่วนบริหารงานทั่วไป	4	1.2
ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง	1	0.3
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	6	1.8
ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	9	2.7
ส่วนการคลัง	10	3.0
ส่วนพัสดุ	7	2.1
ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ	10	3.0
ส่วนอาคารสถานที่	4	1.2
ส่วนแผนงาน	13	3.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. สถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)		
ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย	6	1.8
ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา	2	0.6
ส่วนวิเทศสัมพันธ์	2	0.6
ส่วนกิจการนักศึกษา	15	4.5
ส่วนนิติการ	7	2.1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	47	14.2
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	17	5.1
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	14	4.2
คณะวิทยาศาสตร์	11	3.3
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	14	4.2
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	3.3
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	13	3.9
วิทยาเขตชุมพร	13	3.9
วิทยาลัยนานาชาติ	8	2.4
วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	9	2.7
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล	9	2.7
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ	12	3.6
สำนักบริการคอมพิวเตอร์	10	3.0
สำนักหอสมุดกลาง	23	6.9
สำนักทะเบียนและประมวลผล	13	3.9
สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง	7	2.1
อื่น ๆ	0	0
รวม	332	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบังจำนวน 332 คนมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ
66.9 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี-35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมาคือ มากกว่า 40ปี-45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 มากกว่า 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มากกว่า 35 ปี – 45 ปีและน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ โสด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวส.)จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10ปี- 20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี – 10 ปีกับมากกว่า 20 ปี-30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มากกว่า 30 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตำแหน่งในสายงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุน จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 และเป็นสายวิชาการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ พนักงานสถาบันเงินรายได้จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ข้าราชการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ประกอบด้วย ลูกจ้างชั่วคราว 1 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และลูกจ้างรายเดือนด้วยเงินรายได้ 2 คน ตามลำดับ

สถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2รองลงมาคือ สำนักหอสมุดกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ส่วนกิจการนักศึกษาจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม กับคณะเทคโนโลยีการเกษตรจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ส่วนแผนงานคณะอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาเขตชุมพรและสำนักทะเบียนและประมวลผลจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 วิทยาลัยการบริหารและจัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 คณะวิทยาศาสตร์ กับคณะเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนการคลังส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักบริการคอมพิวเตอร์จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง และวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูลจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 วิทยาลัยนานาชาติจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนพัสดุส่วนนิติกร และสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล กับส่วนบริหารวิชาการและวิจัย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษานานาชาติจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนบริหารงานทั่วไปกับส่วนอาคารสถานที่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา กับส่วนวิเทศสัมพันธ์จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และหน่วยงานอื่นๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และโครงสร้างภายในองค์การมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านองค์การ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับของปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การ	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
การนำเทคโนโลยีมาใช้	3.51	0.59	มาก	1
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.28	0.74	ปานกลาง	4
บรรยากาศในองค์การ	3.50	0.65	มาก	2
ความมั่นคงในงาน	3.46	0.69	มาก	3
โครงสร้างภายในองค์การ	3.12	0.68	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.37	0.53	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 2 บรรยากาศในองค์การ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 ความมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 4 การสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 5 โครงสร้างภายในองค์การ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้

การนำเทคโนโลยีมาใช้	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทต่อการประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.94	0.80	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

การนำเทคโนโลยีมาใช้	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้มีความถูกต้องและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.27	0.76	ปานกลาง	5
3.วัสดุ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ของระบบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้มีความทันสมัย	3.33	0.75	ปานกลาง	4
4.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและมีระเบียบแบบแผน	3.62	0.71	มาก	2
5.เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	3.39	0.73	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.51	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทต่อการประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและมีระเบียบแบบแผนพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 4 วัสดุ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ของระบบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้มีความทันสมัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้มีความถูกต้องและพร้อมใช้งานอยู่เสมอพบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านบรรยากาศในองค์การ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านบรรยากาศในองค์การ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การด้านบรรยากาศในองค์การ

บรรยากาศในองค์การ	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.สถาบันจัดให้มีสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน และบรรยากาศรอบ ๆ ที่ดี	3.51	0.83	มาก	4
2.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี	3.75	0.75	มาก	1.
3.ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานภายในสถาบัน	3.60	0.80	มาก	2
4.ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.52	0.83	มาก	3
5.สถาบันจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรอยู่เสมอ	3.11	0.89	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.50	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บรรยากาศในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานภายในสถาบัน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 4 สถาบันจัดให้มีสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน และบรรยากาศรอบๆ ที่ดี พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 5 สถาบันจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านความมั่นคงในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.64	0.85	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2.ท่านได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ตามผลงานการปฏิบัติงาน	3.21	0.89	ปานกลาง	5
3.ท่านมี โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับระบบงานของท่าน	3.28	0.86	ปานกลาง	4
4.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	3.42	0.86	มาก	3
5.ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	3.75	0.93	มาก	1
โดยรวม	3.46	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 3 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 ท่านมี โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับระบบงานของท่านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ตามผลงานการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหาร	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.34	0.79	มาก	1
2.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	3.23	0.87	ปานกลาง	3
3.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหากับเวลาที่จำกัด และข้อมูลที่จำกัด เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงาน	3.20	0.87	ปานกลาง	4
4.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	3.33	0.84	ปานกลาง	2
5.ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.20	0.87	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.28	0.74	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา กับเวลาที่จำกัด และข้อมูลที่จำกัด เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านโครงสร้างภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านโครงสร้างภายในองค์กรได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านองค์การด้านโครงสร้างภายในองค์กร

โครงสร้างภายในองค์กร	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ อย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.40	0.75	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

โครงสร้างภายในองค์กร	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2.สถาบันมีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว	3.27	0.78	ปานกลาง	2
3.สถาบันมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น	3.05	0.79	ปานกลาง	3
4.สถาบันมีการกำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน	2.96	0.91	ปานกลาง	4
5.เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารของสถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง	2.94	0.88	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.12	0.68	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โครงสร้างภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ อย่างชัดเจนและเหมาะสมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 2 สถาบันมีการกำหนดลักษณะงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 3 สถาบันมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.05 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 4 สถาบันมีการกำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 5 เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารของสถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึงพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
การพัฒนาตนเอง	3.31	0.73	ปานกลาง	1
การพัฒนาอาชีพ	3.26	0.71	ปานกลาง	2
การพัฒนาองค์การ	3.07	0.80	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.22	0.68	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การพัฒนาตนเองพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 การพัฒนาอาชีพพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 3 การพัฒนาองค์กรพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

4.3.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง ได้ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาด้านตนเอง	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ	3.34	0.82	ปานกลาง	2
2.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.36	0.83	ปานกลาง	1
3.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการให้พนักงานรับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้น	3.27	0.84	ปานกลาง	5
4.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.28	0.84	ปานกลาง	4
5.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่	3.32	0.79	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.31	0.73	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 2 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 4 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 5 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการให้พนักงานรับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

4.3.3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ

จากการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.22	0.85	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การพัฒนาอาชีพ	n=332		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
2.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	3.24	0.79	ปานกลาง	3
3.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเวลาที่จำกัดและข้อมูลที่จำกัด เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงาน	3.28	0.76	ปานกลาง	2
4.สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	3.36	0.76	ปานกลาง	1
5.สถาบันมีเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.20	0.89	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.26	0.71	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการพัฒนาอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหเกี่ยวกับเวลาที่จำกัด และข้อมูลที่จำกัด เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.24 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก

โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 5 สถาบันมีเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

4.3.4 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนางานองค์กร

จากการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนางานองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนางานองค์กร

การพัฒนางานองค์กร	n=332		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.สถาบันมีการกำหนดควิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน	3.11	0.91	ปานกลาง	2
2.สถาบันมีการปรับขนาดโครงสร้างและปริมาณของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	3.09	0.91	ปานกลาง	3
3.สถาบันกำหนดรายละเอียดของหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.18	0.84	ปานกลาง	1
4.สถาบันมีการทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับงาน ให้เห็นภาพที่แท้จริง ทั้งข้อดี และข้อเสีย	2.98	0.89	ปานกลาง	5
5.สถาบันมีมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	3.00	0.90	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.07	0.80	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การพัฒนางานองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 สถาบันกำหนดรายละเอียดของหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 2 สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 3 สถาบันมีการปรับขนาดโครงสร้างและปริมาณของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 4 สถาบันมีมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และมีระดับของไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 5 สถาบันมีการทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับงาน ให้เห็นภาพที่แท้จริง ทั้งข้อดี และข้อเสีย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.98 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

X_1	=	การนำเทคโนโลยีมาใช้
X_2	=	การสนับสนุนจากผู้บริหาร
X_3	=	บรรยากาศในองค์การ
X_4	=	ความมั่นคงในงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

\hat{y}_1	=	การพัฒนาตนเอง
\hat{y}_2	=	การพัฒนาอาชีพ
\hat{y}_3	=	การพัฒนาองค์การ
\hat{y}_4	=	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.1 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง การคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี stepwise regression

	ตัวแปร	b_1	t	p-value
ค่าคงที่		0.108	0.530	0.597
บรรยากาศในองค์การ(x_3)		0.314	4.187	0.000**
การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2)		0.180	3.462	0.001**
โครงสร้างภายในองค์การ(x_5)		0.162	2.875	0.004**
ความมั่นคงในงาน(x_4)		0.163	2.307	0.022*
การนำเทคโนโลยีมาใช้(x_1)		0.128	2.149	0.032*

$R^2 = 0.490$; $F = 62.388$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression ได้สมการที่มีค่า $F = 62.388$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองโดยค่า R^2 เท่ากับ 0.490 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศในองค์การ(x_3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2) โครงสร้างภายในองค์การ (x_5) ความมั่นคงในงาน(x_4) และการนำเทคโนโลยีมาใช้(x_1) สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง ได้ร้อยละ 49.0 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือบรรยากาศในองค์การ(x_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_1 = 0.314$, $p\text{-value} = 0.000$ การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_2 = 0.180$, $p\text{-value} = 0.001$ ความมั่นคงในงาน(x_4)มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_4 = 0.163$, $p\text{-value} = 0.022$ โครงสร้างภายในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(x₅)มีค่าอยู่ที่ระดับ b₅= 0.162, p-value = 0.004 และการนำเทคโนโลยีมาใช้(x₁)มีค่าอยู่ที่ระดับ b₅= 0.128, p-value = 0.032 ตามลำดับซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{y}_1 = 0.108 + 0.314**x_3 + 0.180**x_2 + 0.163*x_4 + 0.162**x_5 + 0.128*x_1$$

4.4.2 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการพัฒนาอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ การคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression

ตัวแปร	b _j	t	p-value
ค่าคงที่	0.156	0.834	0.405
โครงสร้างภายในองค์การ(x ₅)	0.365	7.087	0.000**
การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x ₂)	0.272	5.642	0.000**
ความมั่นคงในงาน(x ₄)	0.171	3.250	0.001**
การนำเทคโนโลยีมาใช้(x ₁)	0.137	2.461	0.014*

R²=0.527 ; F = 91.194; p-value=0.000**

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression ได้สมการที่มีค่า F = 91.194 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยค่า R² เท่ากับ 0.527ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างภายในองค์การ (x₅)การสนับสนุนจากผู้บริหาร (x₂)ความมั่นคงในงาน(x₄) และการนำเทคโนโลยีมาใช้(x₁) สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ได้ร้อยละ 52.7โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพมากที่สุด คือ โครงสร้างภายในองค์กร (x_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_1 = 0.365$, $p\text{-value} = 0.000$ การสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_2 = 0.272$, $p\text{-value} = 0.000$ ความมั่นคงในงาน (x_4) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_3 = 0.171$, $p\text{-value} = 0.001$ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (x_1) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_4 = 0.137$, $p\text{-value} = 0.014$ ตามลำดับ ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$\hat{y}_2 = 0.156 + 0.365**x_3 + 0.272**x_2 + 0.171**x_4 + 0.137*x_1$$

4.4.3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการพัฒนาองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์กร ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์กร ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร การคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.176	1.057	0.291
ความมั่นคงในงาน(x_4)	0.667	12.794	0.000**
การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2)	0.248	5.165	0.000**

$R^2 = 0.501$; $F = 165.459$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผลการคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี stepwise regression ได้สมการที่มีค่า $F = 165.459$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.501 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน (x_4) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_2) สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร ได้ร้อยละ 50.1

โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กรมากที่สุด คือ ความมั่นคง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในงาน(x_4) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_1 = 0.667$, $p\text{-value} = 0.000$ รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_2 = 0.248$, $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{y}_3 = 0.176 + 0.667**x_4 + 0.248**x_2$$

4.4.4 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และโครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และโครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม การคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.131	0.805	0.422
โครงสร้างภายในองค์การ (x_3)	0.418	9.100	0.000**
การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2)	0.231	5.392	0.000**
ความมั่นคงในงาน(x_4)	0.160	3.410	0.000**
การนำเทคโนโลยีมาใช้(x_1)	0.132	2.660	0.008**

$R^2 = 0.585$; $F = 114.721$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ :**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธี stepwise regression ได้สมการที่มีค่า $F = 114.721$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.585 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างภายในองค์การ (x_3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร(x_2) ความมั่นคงในงาน(x_4) และการนำเทคโนโลยีมาใช้(x_1) สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ได้ร้อยละ 58.5 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มากที่สุด คือ

โครงสร้างภายในองค์การ (x_3) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_3 = 0.418$, $p\text{-value} = 0.000$ การสนับสนุนจากเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหาร(x_2) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_2=0.231$, $p\text{-value} = 0.000$ ด้านความมั่นคงในงาน(x_4) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_3=0.160$, $p\text{-value} = 0.000$ และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้(x_1) มีค่าอยู่ที่ระดับ $b_1=0.132$, $p\text{-value} = 0.008$ ตามลำดับ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณดังนี้

$$\hat{y}_4 = 0.131 + 0.418**x_5 + 0.231**x_2 + 0.160**x_4 + 0.132**x_1$$

4.5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังสามารถสรุปผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
เสนอแนะ	35	15.42
ไม่เสนอแนะ	192	84.58
รวม	227	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทั้งหมด เพื่อให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัว ไม่ติดขัด และมีการฝึกอบรมทบทวนความรู้ทุกปี
2. ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องและสามารถปฏิบัติได้จริงตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ ไม่ใช่เพียงมุ่งเน้นการปฏิบัติตามข้อตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ เท่านั้น
3. ควรทำให้รางวัลเพื่อตอบแทนความสำเร็จของการดำเนินงาน ควรจัดให้มีประกาศข้อกำหนดวิธีพิจารณาการให้รางวัลที่ชัดเจนถูกต้อง และเป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Suggestion) ต้องมุ่งเน้นการนำไปปรับใช้จริง ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์สถาบัน

5. ควรนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝึกอบรมมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) มาปรับใช้ เพื่อเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานเช่น การทำกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อการพัฒนา (Small Group Activity)

6. การกำหนดบทบาทของแต่ละส่วนงาน สถาบันต้องมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานตามโครงสร้างงานของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน ป้องกันการซ้ำซ้อนของบทบาทและหน้าที่ และความคล่องตัวในการดำเนินงาน

7. การสื่อสารภายในองค์กร ควรจัดให้มีการสื่อสารข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ และกิจกรรมอื่นในช่องทางที่หลากหลายและทั่วถึง เช่น สื่อวีดิทัศน์ ภายในโรงอาหาร เสียงตามสายภายในโรงงาน แผ่นพับ บอร์ดสำหรับการเผยแพร่ข่าวสาร

8. แผนงานในการดำเนินงานพัฒนาฝึกอบรมควรจัดให้มีแผนดำเนินงานตามระบบที่พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเข้าใจได้ง่าย เช่น ควรมีแผนการดำเนินงานรายเดือน และรายปี เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงสิ่งที่สถาบันต้องการในแต่ละช่วงเวลา

9. ควรใช้ภาษาอย่างน้อย 2 ภาษา เพื่อเป็นหลักในการสื่อสาร เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้และความเข้าใจในภาษาอังกฤษมากนัก ควรปรับปรุงข้อกำหนดหรือหลักการปฏิบัติ โดยเป็นภาษาอังกฤษและ เป็นภาษาไทยควบคู่กัน

10. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคลากรมากขึ้นผ่านการเข้าประชุมหรือการเห็นนโยบายที่เป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้จริง

11. การวัดผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยที่เป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดสอดคล้องซึ่งกันและกัน

12. ควรจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้แก่พนักงาน ให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้ที่รวมไปจนถึงความรู้ด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรพัฒนาจนสามารถกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

13. ควรทบทวนแผนการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพให้ทำงานอยู่กับสถาบันนานๆ ไม่ให้คู่แข่งขังดึงตัวไปได้

14. บุคลากรของสถาบันควรที่จะลดแนวคิดที่ว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนก็จะไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมาย และควรที่จะคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการกระทำ และบุคลากรทุกคนต้องมีความยินดีและเต็มใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความร่วมมือต่างสายงานเพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสม และไปในแนวทางเดียวกันและเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์และนโยบายของสถาบันร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับทางด้านการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยในช่วง เดือนสิงหาคม 2557 ถึง มีนาคม 2558 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานสถาบัน จำนวนทั้งสิ้น 332 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้สรุปอภิปรายและเสนอข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 332 คน โดยสามารถสรุปข้อมูลทั่วไปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 222 คน มีอายุมากกว่า 34 ปี – 45 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีตำแหน่งในสายงานสายสนับสนุนวิชาการ พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสภาพมาจากข้าราชการ และสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นสำนักงานอธิการบดี

5.1.2 ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดต่อบัจจัยด้านองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ บรรยากาศในองค์การ และความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ โครงสร้างภายในองค์การ

5.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวม ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ

5.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ บรรยากาศในองค์การ (x_3) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_2) โครงสร้างภายในองค์การ (x_4) ความมั่นคงในงาน (x_5) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (x_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง ได้ร้อยละ 49.0

5.1.5 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการพัฒนาอาชีพ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และ โครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นชอบให้เผยแพร่เอกสารนี้
ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ โครงสร้างภายในองค์การ (x_1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_2) ความมั่นคงในงาน (x_3) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ (x_4) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ (x_5) ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ได้ร้อยละ 52.7

5.1.6 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการพัฒนาองค์การ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และโครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาองค์การ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน (x_1) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_2) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ (x_4) บรรยากาศในองค์การ (x_5) และโครงสร้างภายในองค์การ (x_3) ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาองค์การในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาองค์การ ได้ร้อยละ 50.1

5.1.7 ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังโดยรวม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์การ ความมั่นคงในงาน และโครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณจากผลการวิจัย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ โครงสร้างภายในองค์การ (x_1) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_2) ด้านความมั่นคงในงาน (x_3) และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ (x_4) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ได้ร้อยละ 58.5

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย โครงสร้างภายในองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และหากวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแต่ละด้านตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การด้านโครงสร้างภายในองค์การ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แสดงถึงนัยยะว่า โครงสร้างภายในองค์การมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้องค์การจะต้องมีนโยบาย หลักเกณฑ์ทางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และมติ การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารให้บุคคลรับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น องค์การต้องจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน การวางหลักเกณฑ์ของการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) อย่างเป็นทางการและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เนื่องจากในอนาคตจะมีผู้บริหาร และบุคลากรอาวุโส ทยอยเกษียณอายุออกไปจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และนอกจากนี้ต้องมีการวางแผนการเตรียมการวางแผนการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร และมีตัวชี้วัดต่างๆที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่ายังไม่มี การนำระบบต่างๆเหล่านี้มาใช้ จึงทำให้มีหลายมาตรฐานในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาลิตา วิบุลากร (2555) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัท อสมท. จำกัด(มหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือด้านการบริหารจัดการ โครงสร้างและการแบ่งงาน

2. ปัจจัยด้านองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แสดงผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างสูง ดังนั้น การขับเคลื่อน การพัฒนา และการยกระดับการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากรมนุษย์ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นจากการสนับสนุนจากผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ก็ต้องมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ซึ่งองค์การก็ต้องจัดให้มีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารด้านผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้าน การติดต่อสื่อสาร และเมื่อผู้บริหารได้รับการพัฒนาแล้วจะทำให้เกิดองค์ความรู้ในพฤติกรรม การบริหาร และจะนำพฤติกรรมการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานจึงจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (of California t Los Angeles) แนวความคิดก็คือ องค์การ ต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการดั่งนั้นหน้าที่ ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพันธุ์ ะกัณฐะ (2546) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมี ความเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

3. ปัจจัยด้านองค์การด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เนื่องจากมาจากสาเหตุที่สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการซึ่งมีผลต่อการบริหารกิจการของสถาบัน มีผลให้ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุงาน ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุมารธรรม วิเศษสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานที่ต้องการผลลัพธ์การดำเนินงานที่สูงมากเช่นกัน

4. ปัจจัยด้านองค์การด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แสดงว่าการที่องค์การให้ความสำคัญต่อบทบาทของเทคโนโลยีนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการ ทำงานเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และจึงมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุจิรา มณีจันทร์ (2545) เรื่อง “การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานของ สำนักงานที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนง” เป็น การศึกษาถึงการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในองค์การ โดยมุ่งศึกษาว่าบุคลากรในองค์การมี การยอมรับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นนวัตกรรมมากน้อยเพียงใด และการใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาองค์การอย่างไรบ้าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ เพื่อพัฒนาองค์การ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรยอมรับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ปัจจัยด้านองค์การด้านบรรยากาศในองค์การ ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แสดงว่าการที่บุคลากรไม่ได้รับความอบอุ่นและความสบายใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน และองค์การไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญโดยไม่ได้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น และไม่ได้รับความใส่ใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม ความอบอุ่นและความสบายใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า บุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้รับความสำคัญจากผู้บริหาร หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำไม่ค่อยมีคุณค่าและไม่ได้รับความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Organization Theory เช่น กรณีการจัดการองค์การของบริษัท Fuji Xerox ประเทศญี่ปุ่น ที่มีการจัดตั้งหน่วยที่เรียกว่า Knowledge Dynamics Initiative (KDI) โดย Fuji Xerox เน้น ความสัมพันธ์ของ 3 มิติ คือคน (Human Perspective) บรรยากาศแวดล้อม (Environment Perspective) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Perspective)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ตอบแบบสอบถามตามหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระดับปานกลาง และหากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีผล ดังนี้

1. การสนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างองค์การในด้านทำให้เกิดความคล่องตัว มีการประสานงานด้านข้อมูล และความรวดเร็วต่อการดำเนินงาน มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ การจัดโครงสร้างที่มุ่งงานมากกว่าคนจะส่งผลให้องค์การขาดความยืดหยุ่น และไม่สามารถเปลี่ยนองค์การได้ทันตามความต้องการและสถานการณ์ของสังคม

2. การสนับสนุนและพัฒนาทักษะบุคลากร โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้

สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้มาใช้ประโยชน์ สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้ การรายงานผลการดำเนินงาน การเก็บข้อมูล การรับรู้และเสาะหาข้อมูล การพัฒนาคุณภาพงานบริการ เพื่อช่วยผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จเพิ่มขึ้น

3. การสนับสนุนด้านความมั่นคงในงาน องค์การควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจน และควรมอบหมายงานให้มีปริมาณเหมาะสม เพื่อลดความล่าช้าและผิดพลาดในงาน และส่งผลให้เกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในงาน องค์การควรมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าและเมื่อทำงานให้แก่องค์การแล้วจะเกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ในการที่ทำงานกับองค์การ และองค์การต้องชี้แจงถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ทราบ

5. การสนับสนุนด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ องค์การควรมีการจัดทำแผนสารสนเทศเพื่อรองรับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเพื่อจะส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การได้มีระบบสารสนเทศและเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

6. การสนับสนุนด้านบรรยากาศในสถาบัน องค์การควรจัดให้มีสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน และบรรยากาศรอบ ๆ ที่ดี จัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการให้ได้การพัฒนาการทางด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ผู้วิจัยเสนอว่าควรเพิ่มปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ต่างมิติออกไป เช่น ความพึงพอใจในตำแหน่งงานและการทำงาน หรือแม้กระทั่งปัจจัยทางด้านการเมืองภายใน และปัจจัยทางด้านธรรมาภิบาล เป็นต้น ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยจากมิติดังกล่าวนี้ จะทำให้ได้มาซึ่งการอธิบายที่ครอบคลุมมากขึ้น อันเป็นจุดเริ่มต้นไปสู่การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่แท้จริง

บรรณานุกรม

- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. 2531. **หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ** สยามศิลป์การพิมพ์ : กรุงเทพฯ
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. 2556. “เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development.” สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- จิรภา สิ้นฐานาวา. 2539. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมควบคุมประพตติ ผลการศึกษา.” ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนิตา กระทบรัต. 2552. บทความ “HRD นำความยั่งยืนสู่องค์กร.” สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 23, 2556, จาก <http://fwdnow.blogspot.com/2009/12/siamhrmcom-22001-hrd.html>
- ชุตินันท์ เลือสุวรรณ. 2542. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- จิระ ประवालพฤษ. 2538. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : สำนักสภาสถาบันราชภัฏ.ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. 2543. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.” เอกสารการสนุดวิชาการจัดการองค์การ และทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- दनัย เทียนพุด. 2541. **รายงานการวิจัย เรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลทศวรรษหน้าปี 2550**. กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- เด่นดวง คำตรง. 2544. “ความต้องการพัฒนาครูและอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวจังหวัดชลบุรี.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิสารัตน์ เจนพนัส. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาของค์การสวนยาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย. 2527. “ประชากรศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.” **วารสารประชากรศึกษา**, 10 (2): 93.
- บรรยงค์ ไตจินดา. 2543. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุญยง ชื่นสุวิมล. เอกสารวิชาการ "การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษ 2011." สืบค้นเมื่อ 23, 2556, จาก http://www.dol.go.th/train/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=58
- บุปผา กฤษณามระ. 2526. การวางแผนพัฒนากำลังคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. เอกสารประกอบคำบรรยายจากฝ่ายพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนาคารกรุงเทพ
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- พรพิมล ศรีแก้ว. 2553. "การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา." ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- พรชัย เจดามาน. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 23, 2556, จาก <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- ไพโรจน์ อุลิต. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- รุ่งรัศมี แซ่มสัวส์ดี. 2546. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์." ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- มัลลี เวชชาชีวะ. 2524. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ ทศยั้งยง. 2554. ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 23, 2556, จาก <http://guru.google.co.th/guru/thread?tid=74e6d490f9502a0e>
- สินารด ศรีจันทพันธ์. ผลงานวิชาการ "กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์." สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 23, 2556, จาก <http://www.uptech.ac.th/research/.pdf>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สิริรัศมีถา เมืองไชย. 2553. "ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่." ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุจิตรา ธานันท์. 2552. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุรจิตร สารบรรณ. 2538. “ปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.” ปรึญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- อาร์กัย ชัยมงคล. 2554. รายงาน : องค์การและการบริหารจัดการของโลกวันพรุ่งนี้. กำแพงเพชร :
เอ็น.พี. ก้อปปี,
- เพ็ญศรี ตริรัตนานภาพ. 2548. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัทที่โอที จำกัด (มหาชน)”. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- สุรพันธุ์ ะกัณฐะ. 2546. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : บริษัท เอส
แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาติตา วิบุลากร. 2555. “การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บริษัท อสมท. จำกัด
(มหาชน).” บัณฑิตศึกษา, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริย์พร กุมภกาม. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเหนื่อยหน่ายและความตั้งใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี.”
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิรา มณีจันทร์. 2545. “การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานของสำนักงานที่คืนศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนง.” รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.”
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Pracha Tansaene. 2009. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development). สืบค้น
เมื่อ สิงหาคม 23, 2556, จาก <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0>
- Harbison, F. and Myers, C.A.. 1964. **Education, Manpower and Economic Growth: Strategies
of Human Resource Development**, New York : McGraw-Hill.
- Jerry W. Gilley, Steven A. Egglan, Ann Maycunich Gilley. 2002. **Principle of Human
Resource Development**. Basic Books.
- Nadler. 1980. **Corporate Human Resource Development**. NewYork : Van.Nostrand Reinhold
Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก
แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง สำหรับข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นกับผู้กรอกแบบสอบถาม เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การและการทรัพยากรมนุษย์

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าหากตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวบรรจง น้อยพรหม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ

1 ตอบ

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

() มากกว่า 25ปี – 35 ปี

() มากกว่า 35ปี – 40 ปี

() มากกว่า 40ปี - 45 ปี

() มากกว่า 45ปี – 50 ปี

() มากกว่า 50ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)

() มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)

() อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

() มากกว่า 5ปี – 10 ปี

() มากกว่า 10ปี– 20 ปี

() มากกว่า 20ปี– 30ปี

() มากกว่า 30ปี

6. ตำแหน่งในสายงาน

() สายวิชาการ

() สายสนับสนุน

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() ข้าราชการ

() พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ

() พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ

() พนักงานสถาบันเงินรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. องค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัด

- () สำนักงานสถาบัน () ส่วนบริหารงานทั่วไป
- () ส่วนประสานงานเพื่อการบริหารจัดการกลาง
- () ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
- () ส่วนสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ () ส่วนการคลัง
- () ส่วนพัสดุ
- () ส่วนบำรุงรักษาและยานพาหนะ
- () ส่วนอาคารสถานที่ () ส่วนแผนงาน
- () ส่วนบริหารวิชาการและวิจัย
- () ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา
- () ส่วนวิเทศสัมพันธ์ () ส่วนกิจการนักศึกษา
- () ส่วนนิติการ () คณะวิศวกรรมศาสตร์
- () คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- () คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- () คณะวิทยาศาสตร์
- () คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- () คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ () คณะอุตสาหกรรมเกษตร
- () วิทยาเขตชุมพร () วิทยาลัยนานาชาติ
- () วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
- () วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล
- () วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ
- () สำนักบริการคอมพิวเตอร์
- () สำนักหอสมุดกลาง
- () สำนักทะเบียนและประมวลผล
- () สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการฯ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความคิดของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การนำเทคโนโลยีมาใช้					
1. เทคโนโลยีสารสนเทศที่สถาบันนำมาใช้มีบทบาทต่อการประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
2. เทคโนโลยีสารสนเทศที่สถาบันใช้มีความถูกต้องและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
3. วัสดุ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ของระบบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ยู่มีความทันสมัย					
4. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
5. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน					
การสนับสนุนจากผู้บริหาร					
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
7. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ					
8. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในด้านเวลาเพื่อพัฒนาอย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่สามารถนำออกจำหน่าย หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การสนับสนุนจากผู้บริหาร(ต่อ) 9. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม					
10. ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นระยะๆ					
ด้านบรรยากาศในสถาบัน 11. สถาบันจัดให้มีสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน และบรรยากาศรอบๆที่ดี					
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี					
13. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานภายในสถาบัน					
14. ท่านได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
15. สถาบันจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน					
16. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในหน่วยงานแห่งนี้					
17. ท่านได้รับการประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตามผลงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
18. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับระบบงานของท่าน					
19. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม					
20. ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ					
ด้านโครงสร้างภายในองค์กร					
21. สถาบัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อยบังคับ อย่างชัดเจนและเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<p>ด้านโครงสร้างภายในองค์การ (ต่อ)</p> <p>22. สถาบันมีการกำหนดลักษณะงานที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวรวดเร็ว</p>					
<p>23. สถาบัน มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น</p>					
<p>24. สถาบันมีการกำหนดแนวทางการวัดผลงาน และติดตามประเมินผลงานอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นมาตรฐาน</p>					
<p>25. เมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารสถาบันมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง</p>					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้อง
กับความคิดของท่านมากที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
การพัฒนาตนเอง 1. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้และความชำนาญ อยู่เสมอ					
2. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาการเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น					
3. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาการโดยการให้พนักงาน รับผิดชอบงานในปริมาณที่ เพิ่มขึ้น					
4. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาการเพื่อให้สามารถ รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
5. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาการเพื่อที่จะสามารถ ปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจาก งานที่รับผิดชอบอยู่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<p>การพัฒนาอาชีพ</p> <p>6. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</p>					
<p>7. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งก่อนปฏิบัติงานและเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นอยู่ระยะๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</p>					
<p>8. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงาน</p>					
<p>9. สถาบันสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น</p>					
<p>10. สถาบันมีเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่าง</p> <p>ต่อเนื่อง</p>					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การพัฒนาองค์การ 11. สถาบัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน					
12. สถาบันมีการปรับขนาดโครงสร้างและปริมาณของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
13. สถาบันกำหนดรายละเอียดของหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
14. สถาบันมีการทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับงาน ให้เห็นภาพที่แท้จริง ทั้งข้อดี และข้อเสีย					
15. สถาบันมีมาตรการหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวบรรจง น้อยพรหม
วัน เดือน ปีเกิด 20 กุมภาพันธ์ 2509
ที่อยู่ 100/132 ถ.ฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา 2538 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ.2538-ปัจจุบัน นักบริหารทรัพยากรบุคคล
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
E-mail knbunjon@staff.kmitl.ac.th



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้