การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์[1]

ธนรัฐ สุทัศน์ ณ อยุธยา[2]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว[3]

ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ และ 3.เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง

ในการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) ในรูปแบบของการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Indepth Interview) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานเทศบาลเมืองเขาสามยอด อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จำนวน 11 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวงแขวงทางหลวง นครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) จากการศึกษาพบว่าองค์กรมีการพัฒนาทางด้านความรู้ โดย แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ จากการจัดโครงการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน จากการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้ทำการศึกษาต่อในด้านที่ตรงต่อตำแหน่ง เพื่อนำมาต่อยอดพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีการพัฒนาทางด้านทักษะต่างๆ

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการศึกษาพบว่า แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการใช้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ด้านได้แก่ 1. การฝึกอบรม (Training) แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เนื่องจากในทุกๆปี อีกทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึงแก่บุคลากรทุกคน โดย การติดต่อสื่อสารกันผ่าน สื่อออนไลน์ ผ่าน Line จึงทำให้การกระจาย

ข่าวสารต่างๆ เป็นไปได้ง่าย 2.การให้การศึกษา (Education) โดยแขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ โดยบุคลากรที่มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ สามารถส่งคำขอเพื่อขออนุญาตลาได้ แต่องค์กรยังไม่มีนโยบายทางด้านงบประมาณในการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อบุคลากรและ 3. การพัฒนา (Development) โดยแขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการดำเนินการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้การเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาเป็นไปอย่างตรงต่อวัตถุประสงค์และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ควรมีการพัฒนาในด้านการให้การศึกษา (Education) โดยแขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ควรมีนโยบายทางด้านงบประมาณในการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนบุคลากรให้มีความสนใจในการศึกษาต่อเฉพาะทางมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

---

[1] บทความเรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวง
นครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[3] อาจารย์ กลุ่มวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[4] อาจารย์ กลุ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (Human resource management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์การ ที่เกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ

ทางที่ถูกต้องถูกวิธี จึงเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่าง จากสัตว์ทั้งหลายประเภทอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษนั้น หรือการศึกษา คือ การเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาตนเอง ฉะนั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการศึกษา ฝึกฝน อบรม หรือได้รับการพัฒนาแล้ว การเรียนรู้ที่ดีถูกต้องจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ความรู้สึกนึกคิดนั้นเป็นปัจจัย กำหนดการดำเนินชีวิตของมนุษย์ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ว่าจะดำเนินชีวิตอย่างไร ในยุคโลกาภิวัตน์ระบบทุนนิยมแบบบริโภค นิยมทำให้คนจนส่วนใหญ่ในสังคม และคนรวยซึ่งมีความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรไม่เท่าเทียมกัน ย่อมทำให้เกิดช่องว่าง เกิดเป็นประชาชน 2 ฝ่ายขึ้น ขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งมีกำลังในการแย่งชิงทรัพยากรได้มากกว่า กับอีกฝ่ายซึ่งด้อยกว่าก็จะต่อสู้คัดค้านความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้นและนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ว่าแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง

ขอบเขตในการศึกษา

1. พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

2. กลุ่มประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในแขวงทางหลวง นครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งหมด 100 คน

3. กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน แขวง ทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 11 คน

4. ประเด็นที่ศึกษา

4.1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

4.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การฝึกอบรม (Training) การให้การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

5. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาดำเนินงานในช่วงระหว่าง ธันวาคม พ.ศ.2561 – มกราคม พ.ศ.2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

3. นำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการดำเนินการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

2. เครื่องมือในการวิจัย คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) ในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ โดยการลงพื้นที่ด้วยตนเอง ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Interviews) ได้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คน โดยจดบันทึกและทำการสังเกตเชิงประจักษ์ (Empirical Research)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปประเด็นนำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Data) และมีการสรุปผลการวิจัยตามแบบสัมภาษณ์ (Interview) ของการวิจัย นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและจากเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องเช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวง กรณีศึกษา : แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยโดยใช้เครื่องมือรูปแบบการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย 4 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวงแขวงทางหลวง นครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตอนที่ 3 ข้อมูลแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนา จากการกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 11 คน สามารถ

1. สรุปผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบไปเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน โดยมีอายุตั้งแต่ 25 – 55 ปี มีตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2. สรุปผลการวิจัยการพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์ของสำนักงานกรมทางหลวงแขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

พบว่าองค์กรมีการพัฒนาทางด้านความรู้ โดย แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ จากการจัดโครงการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน จากการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้ทำการศึกษาต่อในด้านที่ตรงต่อตำแหน่ง เพื่อนำมาต่อยอดพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีการพัฒนาทางด้านทักษะ โดยแขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาทางด้านทักษะให้แก่บุคลากร โดยการจัดตั้งโครงการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมวิศวกร โครงการฝึกอบรมทักษะทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการเพิ่มพูนทักษะความเชี่ยวชาญให้ตรงต่อตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร รวมถึงการให้ทุนการศึกษาในการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรเฉพาะทางต่างๆ อีกด้วย

3. สรุปผลการวิจัยข้อมูลแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 3.1 การฝึกอบรม (Training) พบว่า แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เนื่องจากในทุกๆปี จะมีบุคลากรเข้าร่วมในการปฏิบัติงานใหม่ทุกปี ส่งผลให้องค์กรจะต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นประจำ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในด้านหน้าที่การปฏิบัติงานที่ตรงกัน โดยองค์กรจะมีการจัดโครงการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร เช่น โครงการการฝึกอบรมในด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ โครงการฝึกอบรมวิศวกร เป็นต้น องค์กรมีการจัดฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง กล่าวคือในแขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) มีบุคลากรหลายตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละตำแหน่งจะต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านของตนเอง ดังนั้นองค์กรจึงมีการจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ ให้แก่บุคลากรแต่ละตำแหน่ง แตกต่างกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น โครงการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โครงการฝึกอบรมบุคลากรทางบัญชี เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี เนื่องจากองค์กรต้องการทราบถึงความต้องการในด้านการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่จะได้มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมได้อย่างตรงต่อความต้องการ หากองค์กรมีการจัดโครงการฝึกอบรมได้ตรงต่อความต้องการและความจำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมก็จะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การ

พิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน เนื่องจากในการจัดตั้งโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรแต่ละโครงการ จะเป็นการจัดตั้งโครงการฝึกอบรมตามแต่ละหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึงแก่บุคลากรทุกคน เนื่องจากทุกวันนี้แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) มีการใช้วิธีการสื่อสารในการปฏิบัติงานในหลายรูปแบบ และรูปแบบหนึ่งที่นิยมใช้ก็คือ การติดต่อสื่อสารกันผ่านสื่อออนไลน์ เพราะทุกวันนี้บุคลากรเกือบทุกคนมีการติดต่อกันผ่าน Line จึงทำให้การกระจายข่าวสารต่างๆ เป็นไปได้ง่าย แต่เพื่อป้องกันการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึงทางองค์กรก็ได้มีการจัดทำเอกสารเวียนตามกองเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ อีกด้วย 3.2 การให้การศึกษา (Education) พบว่า แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ โดยบุคลากรที่มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ สามารถส่งคำขอเพื่อขออนุญาตลาได้ ในกรณีมีการสอบหรือการเรียนชดเชยในเวลาราชการ โดยองค์กรมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ แต่เป็นการลาแค่ครั้งคราว อีกทั้งองค์กรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี เนื่องจากการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒินั้นเป็นเรื่องที่บุคลากรแต่ละบุคคลต้องการนำไปใช้เพื่อปรับระดับทางตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีระดับที่สูงขึ้น และฐานเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการที่รองรับต่างๆ แต่องค์กรยังไม่มีนโยบายทางด้านงบประมาณในการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อบุคลากร 3.3 การพัฒนา (Development) พบว่า แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีการดำเนินการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้การเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาเป็นไปอย่างตรงต่อวัตถุประสงค์และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร องค์กรมีการดำเนินการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เนื่องจากองค์กรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง โดยจะวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตรงต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการพัฒนาทางด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้ทราบว่าควรมีการพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางใดจึงจะเหมาะสม รวมถึงมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะเฉพาะด้านที่ตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะในด้านการสื่อสารเพื่อการประสานงานที่ดีในองค์กร ทักษะทางด้านการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งทักษะต่างๆเหล่านี้ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย โดยจะมีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลงานในด้านต่างๆ เพื่อวัดผลการดำเนินงานของบุคลากรและการพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. สรุปผลการวิจัยข้อมูลข้อเสนอแนะในการพัฒนา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

พบว่า แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ควรมีการพัฒนาในด้านการให้การศึกษา (Education) โดยแขวงทางหลวงนครสวรรค์ ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ควรมีนโยบายทางด้านงบประมาณในการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนบุคลากรให้มีความสนใจในการศึกษาต่อเฉพาะทางมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

แขวงทางหลวงนครสวรรค์ที่ 2 (ตากฟ้า) ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ควรมีการพัฒนาในด้านการให้การศึกษา (Education) ได้แก่

1. ควรมีนโยบายทางด้านงบประมาณในการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนบุคลากรให้มีความสนใจในการศึกษาต่อเฉพาะทางมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาต่อเฉพาะด้านที่ตรงต่อตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ และความชำนาญเฉพาะด้านเพิ่มมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กฤติยา จินตเศรณี. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา*, งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสรศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่งและคณะ. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล Human resoures and personnel management*. วิทยานิพนธ์ภาควิชาสังคมศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*, การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ชลชาติ พหุโล และคณะ. (2558). แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2561, จาก https://sites.google.com/site/hbcandt2016/naewkhid-laea-thvsdi-kar-phathna-thraphyakr-mnusy.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงพร ธรรมะ และคณะ. (2556). การพัฒนาระบบการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณ์ ที่พึงประสงค์. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 33.

ดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่น สู่สังคมแห่งการเรียนรู้. วารสารสุทธิปริทัศน์, 29(90), 14-30.

ทรงพล หนูบ้านเกาะ และคณะ. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วารสาบรรณารักษศาสตร์, 32(1), 41-44.

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2554). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล*. วิทยานิพนธ์ภาควิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2555). การประเมินมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในจังหวัดลำปาง. วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(3), 96-99.

ธนิต เหงี่ยมสมบัติ. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารช่อพะยอม, 28(1), 187.

ธีระเดช ริ้วมงคล. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)*. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2561, จาก http://catalog-lib.psru.ac.th/ULIB6.

เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์. (2558). *การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัทแฮปป์เอ็กซิบิชั่น จำกัด*. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระพงษ์ชัย ชยวโส (พุทธวชิรกุล). (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเอกราช กิตฺติธโร (สมเผ่า). (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทราวดี พรหมสุวรรณ์. (2548). *การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการนำแนวคิด Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาลัย อ่อนละเอียด. (2551). *การบริหารบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

วีรวัฒน์ พากเพียรกิจ. (2557). การประเมินหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในบริษัทโทรคมนาคม. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, 10(1).

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2561, จาก http://www.oie.go.th/sites/ StrategyPlan-HR-Scorecard.

สุกัญยา แก้วขาวและคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร และสหกรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(27), 112-118

สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา*. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Luoman. (2554). ความสำคัญของการ ฝึกอบรม. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2561, จาก http://phankaew4.blogspot.com/p/blog-page_10.html

Manitrub. (2557). ทฤษฎีการศึกษา (EDUCATIONAL THEORY). ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2561, จาก https://manitrub.wordpress.comก2014/12/15 -educational-theory.