

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
บริษัทกฎหมายธรรมสิริรัฐ จำกัด
THE EMPLOYEES OPINION TOWARDS THE HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT AT DHARMSIRIRAT LAW CO; LTD.

เมธิกาญจน์ เศรษฐภาคย์ภคิน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mathikan Setpakphakin
Email: mathikan.2009@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมสิริรัฐ จำกัด ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านต่าง ๆ กับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับกลุ่มพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมสิริรัฐ จำกัด จำนวน 268 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคือ บริษัทกฎหมายธรรมสิริรัฐ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 20 - 30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่ำกว่า 35,000 บาท และสังกัดแผนกเร่งรัดหนี้สิน

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมพนักงานเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ (1) ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม (2) ด้านกิจกรรมการศึกษา (3) ด้านกิจกรรมการพัฒนางาน (4) ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน และ (5) ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ และแผนกงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน แต่พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,ความคิดเห็น

Abstract

The purposes of this study were to investigate employees' opinion towards the human resource development at Dharmasirirat Law Co., Ltd. and to compare their opinion towards aspects of human resource development, classified by personal persons. A questionnaire was used as a research instrument to collect data from the sample of 268 individuals.

The research results could be summarized as follows:

In terms of personal factors, most of the respondents were males, aged between 20-30 years old, had married status, graduated with below bachelor's degree, earned monthly income of less than 35,000 baht and worked under Debt Collection Department.

Overall opinion of the respondents towards human resource development was at a high level. When individual aspects were considered, all aspects were at a high level, namely (1) Training activities, (2) Educational activities, (3) Organization development activities, (4) Employee development activities, and (5) Occupation development activities.

The results of testing hypothesis indicated that the respondents with different gender, marital status, and department had indifferent opinion towards human resource development for both overall and individual aspects. However, the respondents with different age, educational level and monthly income had different opinion towards human resource development with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Human resource development, Opinion

บทนำ

องค์การปัจจุบันมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจการและขับเคลื่อนธุรกิจไปได้อย่างราบรื่น มนุษย์ต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์การต้องมีการเติบโตตลอดเวลาเช่นเดียวกัน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ทุกองค์การต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาที่พบในทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การก็จะมีหลายลักษณะ แต่หลักๆที่พบได้บ่อยได้แก่ ขาดความรู้ ขาดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ขาดการฝึกอบรมเพื่อให้มีการเพิ่มพูนทักษะมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การทำให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ เป็นไปได้ค่อนข้างยาก ดังนั้นองค์การต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกสร้างค่านิยมให้บุคลากรในองค์การรู้สึกรักและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์การเพื่อทำให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ เป็นไปได้ง่ายขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) หรือการพัฒนากำลังคน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กับการบริหาร

ปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด คือ มีการเข้าออกของพนักงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้บางส่วนงานประสบปัญหาขาดกำลังคน และการฝึกอบรมเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถค่อนข้างน้อย การเติบโตของพนักงานในเชิงโครงสร้างเป็นไปได้ช้า ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสามารถแข่งขันทัดเทียมกับคู่แข่งในกลุ่มธุรกิจเดียวกันต้องใช้ระยะเวลานาน รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้คงอยู่กับองค์กรเพื่อไม่ให้กระทบกับการทำงาน องค์กรจึงจะสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงในอนาคต

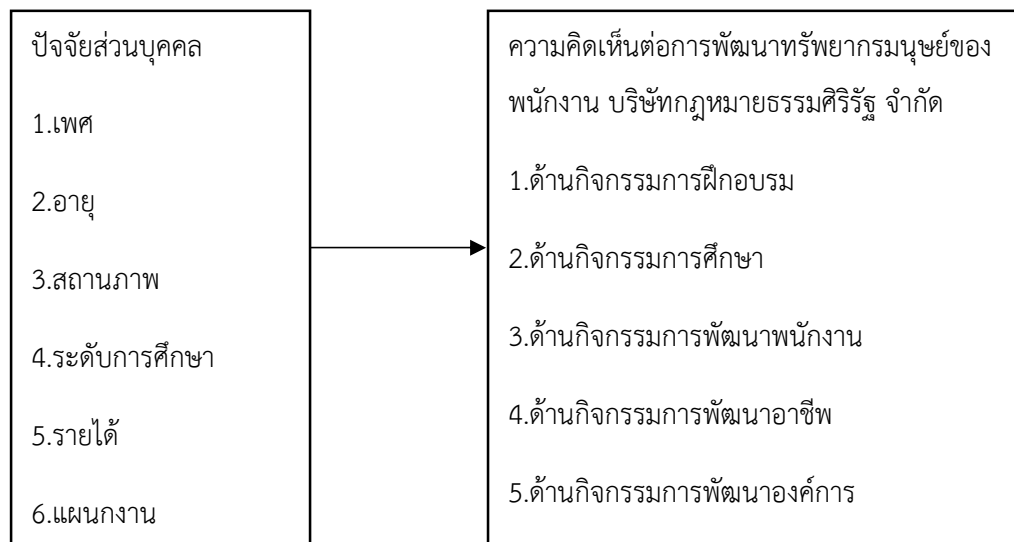
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาวิจัย เพื่อจะได้สำรวจความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้าน กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนาพนักงาน กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือเพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด โดยศึกษาเฉพาะ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ด้านกิจกรรมการพัฒนาคณะกรรมการ

ขอบเขตประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 268 คน

ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2563 - 30 พฤษภาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อรับรู้ถึงความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุนให้หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด นำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

กาญจนา สันติพัฒนาชัย (2541, หน้า 22) กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ในแนวคิดเกี่ยวกับมโนทัศน์ ที่ถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาว่าพัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำของมนุษย์และผลประโยชน์ของการพัฒนาจะต้องตกเป็นของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ตระหนักถึงความต้องการหรือความจำเป็นของตน มนุษย์จะเป็นผู้กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนาโดยอาศัยความต้องการของตนเป็นเครื่องนำทาง และมนุษย์จะเป็นผู้จัดองค์ประกอบของการพัฒนาให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายที่ตนตั้งขึ้น เช่น การสร้างสถาบันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ถึงแม้กิจกรรมนั้นจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการพัฒนาการ แต่พัฒนาการที่เกิดขึ้นต้องเป็นพัฒนาการของมนุษย์เป็นพัฒนาการของสมาชิกในสังคมโดยตรงจากแนวคิดดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของกระบวนการพัฒนาแต่มนุษย์จะพัฒนาอย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ มนุษย์จะต้องพัฒนาในสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ซึ่งส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่มนุษย์ ดังนั้นกระบวนการพัฒนามนุษย์โดยยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลางจึงเป็นพัฒนาการที่สมบูรณ์แบบ โดยต้องพิจารณาทุกส่วนขององค์ประกอบในการพัฒนาและทุกด้านของชีวิตซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

จิระ หงส์สถาปนา, 2536 (อ้างถึงในกรณีศึกษา ปางลิลาศ, 2553, หน้า 26) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิใช่เป็นเพียงการให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวหาก แต่เป็นการดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ รวมถึงองค์การที่สามารถที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าไว้ได้

จักร อินทจักร และ เกียงไกร เจียมบุญศรี (ม.ป.ป. หน้า 42) ได้อธิบายความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ

ณัฐพันธ์ เชรนนันท์(2551 : 265-269) โดยสรุปว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้า ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์การยังเป็น วิธีการที่เป็นระบบในการสร้าง การเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการต่อไปนี้ 1. เป้าหมายกระบวนการ (Process Goals) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารการแก้ปัญหาและการจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิกเพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และ 2. ผลลัพธ์รวม (Outcomes Goals) การพัฒนาองค์การจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (Task Performance) ขององค์การโดยมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัวขององค์การ

ดนัย เทียนพุฒ (2543, หน้า 150) ได้อธิบายไว้คล้ายคลึงกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบูรณาการของการพัฒนาบุคคล สำหรับปรับปรุงบุคคล กลุ่มหรือทีม และประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายกว้างไปจากเดิมโดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่จำกัด แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาทั้งหมดทั้งในระดับองค์การ ระดับสายงานอาชีพ และระดับบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2557, หน้า1-20) กล่าวถึงแนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจทำได้หลายอย่างเช่น

- 1.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนาในงานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนาในอนาคตและการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

- 2.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์ การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

- 3.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้ากันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งการพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาโดยการศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การมุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่าง ๆ ขององค์การโดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือเพื่อ

ความเจริญของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพและในองค์การการพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

สมิต สัจฉกร (2538 อ้างถึงใน ธิชาติ ยติสาร, 2551) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาอาชีพว่าเป็น กิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานที่มีความสามารถสูงให้ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

อรุณ กาญจนสุวรรณ 2532, หน้า 122) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหน่วยงานเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันนำมาสู่องค์กรหรือหน่วยงานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เหมือนกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องอาศัยกระบวนการที่ดีมีเครื่องมือที่เหมาะสมจึงจะเกิดผลสำเร็จ กระบวนพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน

Nadler, 1980 (อ้างถึงในชุดวิทยานิพนธ์ ศรวิบูลย์, 2557, หน้า 26) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

- 1.การฝึกอบรม มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

- 2.การศึกษา เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างขององค์กรในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงาน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนานซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแนวพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตน ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องเติบโตมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั่นเองสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ตัวบุคคลต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลในการพัฒนาและประสบการณ์

เดิม และองค์การต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อม การให้การสนับสนุนจากองค์การ และการจัดกิจกรรม ในการพัฒนาโดยกิจกรรมการพัฒนายังแบ่งได้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

R Wayne Pace, n.d (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2557, หน้า 1-5) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานให้ดีขึ้น การที่บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุมถึงการพัฒนาบุคคลให้รู้จักวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองและพัฒนาปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งพัฒนาองค์การและพัฒนาอาชีพของทรัพยากรมนุษย์กล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้มีสมรรถนะสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและสนองความต้องการขององค์การในที่สุด หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์การถ้าองค์การมีคนที่ไม่มีความรู้หรือไม่เหมาะสมมาปฏิบัติงานย่อมทำให้ประสบปัญหาที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ในทางตรงข้ามถ้าองค์การนั้นมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จ

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ๆ คือ

แนวคิดที่ 1 Leonard Nadler, 1980 (อ้างถึงในสายทิพย์ รัตนสารี, 2553, หน้า 18) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือการฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present) เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีการศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานการพัฒนา (Development) เป็นการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถ้องการ การพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

แนวคิดที่ 2 Gilley & Eggland, 190 (อ้างถึงในสายทิพย์ รัตนสารี, 2553, หน้า 19) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการเน้น กำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อ

ใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนา 3 ส่วนคือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดร่วมกันคือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมร่วมกันขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

แนวคิดที่ 3 Woolner, 1992 (อ้างถึงในฉันทิรา เจริญบุญ, 2549, หน้า 13) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วนคือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีม ผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (The System) จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การนำเอากิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญหัวข้อที่ทำการศึกษาได้แก่ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และ ด้านการพัฒนาองค์การ

การวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุศิริ (2531 อ้างถึงใน พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ, 2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึงมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่ใช้กันอยู่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สตัน (Thurston's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-appearing intervals)
2. วิธีของกัทท์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น
3. วิธีจำแนกแบบ เอส ดี สเกล (Semantic differential scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว, ชัยน-ชี้เกียจ เป็นต้น
4. วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะว่าเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบ

หรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 4 หรือ 5 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2ตามลำดับ

การวัดความคิดเห็น เป็นการประเมินการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ ประเมินค่า หรือแสดงทรรศนะเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมเป็นองค์ประกอบ ความคิดเห็นแสดงออกได้ทางการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานทางด้านความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคลซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานและพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ

จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์(2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาพบว่า

1.สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง

2.สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ

3.บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการรับราชการ และแผนกที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่แตกต่างกัน

4.แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ และควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

สิริณัฐ สติธิกรเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์พบว่า ระดับการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ด้านกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ส่วนด้านกิจกรรมการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

อนันต์ บุญสนอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กิจกรรมการด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมากิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมากิจกรรมการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำสุดกิจกรรมด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด

บริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด เป็นองค์กรที่ประกอบธุรกิจ ให้บริการด้านธุรกิจติดตามเร่งรัดหนี้สิน/บริหารหนี้สิน ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย และด้านบังคับคดี โดยเป็นผู้นำมาประสบการณ์มากกว่า 26 ปี ปัจจุบันมีพนักงานจำนวน 740 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 แผนกงานได้แก่ แผนกเร่งรัดหนี้สิน แผนกบังคับคดี แผนกทนายความ และแผนกธุรการ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และมีสำนักงานย่อยจำนวน 8 สาขา ได้แก่ ภาคกลาง 1.สระบุรี 2.ลพบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1.นครราชสีมา 2.อุบลราชธานี 3.อุดรธานี ภาคเหนือได้แก่ 1.เชียงใหม่ 2.พิษณุโลก และ ภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี บริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ก่อตั้งเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2537 ที่ตั้ง 52/234 หมู่ 13 ซอยกรุงเทพกรีฑา 15 แขวง/เขต สะพานสูง กรุงเทพฯ ทุนจดทะเบียน 2,000,000 บาท

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด 4แผนก จำนวนทั้งหมด 740 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของพนักงานจำนวน 268 คน

ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างของกลุ่มประชากรที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Taro Yamane จากการแทนค่าสูตรจะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 260 คน เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่เหมาะสมผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10 % ดังนั้นขนาดตัวอย่างจะเท่ากับ 268 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบใช้ความน่าจะเป็น เนื่องจากประชากรมีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่ม โดยใช้แบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้นี้มีความครบถ้วนและครอบคลุม

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) ได้ทำการสำรวจและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด จำนวน 268 คน ตอบแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (ลิงค์ ออนไลน์ Google form) โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บและรวบรวมแบบสอบถามคืนประมาณ 2 สัปดาห์

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary research data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และแผนงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทกฎหมายธรรมสิริรัฐ จำกัด แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้ (1) ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม (2) ด้านกิจกรรมการศึกษา (3) ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน (4) ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (5) ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราวัด (Likert Scale) โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

และทำการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยจะได้เท่ากับ 0.08 เมื่อได้ค่าช่วงคะแนนแล้วจึงนำมาแบ่งกลุ่มคะแนน ดังนี้

คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
4	3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
3	2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
2	1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
1	1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบริษัทที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อคำถามตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรของบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 18 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าแอลฟา 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัสข้อมูลเพื่อทำการประมวลผลโปรแกรม คอมพิวเตอร์
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.1 การใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

3.2 การใช้ตารางแสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ

3.3. การใช้สถิติเชิงอนุมาน(Inferential statistics) ในการหาความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการใช้ค่า t (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและค่า F (F -test) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่ำกว่า 35,000 บาท และสังกัดแผนกเร่งรัดหนี้สิน

2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมพนักงานเห็นด้วยในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าพนักงานเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนางานด้านอื่น ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ

3. การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

3.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมแตกต่างกัน รายด้านแตกต่างกันในด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนางานด้านอื่นและที่ไม่แตกต่างกันด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ

3.3 สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.4 สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวม รายด้านแตกต่างกันด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านกิจกรรมการศึกษา และที่ไม่แตกต่างกันด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพและด้านกิจกรรมการพัฒนาคำการ

3.5 สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมแตกต่างกัน รายด้านแตกต่างกันในด้านกิจกรรมการศึกษา และด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และที่ไม่แตกต่างกันด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนาคำการ

3.6 สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่สังกัดแผนกงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งความคิดเห็นในแต่ละด้านทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม พนักงานมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด อยู่ในระดับมากและรายชื่อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทางบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ควรเพิ่มการฝึกอบรมอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง และหากมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานพนักงานสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ทันทั่วทั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงานและองค์กรต่อไป

2. ด้านกิจกรรมการศึกษา พนักงานมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด อยู่ในระดับมากและรายชื่อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานได้จัดให้มีการสอนงานโดยใช้วิธีลงมือปฏิบัติ ทางบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ควรให้มีการทดลองปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานและหากเกิดปัญหาระหว่างการสอนงานผู้เชี่ยวชาญสามารถแนะนำวิธีแก้ไขได้และพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้เองขณะปฏิบัติงานในระยะยาว

3. ด้านกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด อยู่ในระดับมากและรายชื่อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงทางบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ควรมอบหมายงานโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลที่มีผลงานโดดเด่น ในการมอบหมายงานด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝีมือการทำงานของพนักงานหรือการค้นหาค้นให้ตรงกับงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

4. ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ พนักงานมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด อยู่ในระดับมากและรายชื่อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีระเบียบเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน และ หน่วยงานได้มีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทางบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของพนักงาน และเพิ่มหลักเกณฑ์ในการประเมินและการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมทั้งเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารสวัสดิการต่าง ๆ เพราะหากพนักงานมีความเชื่อมั่นและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วจะทำให้สามารถพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์การ พนักงานมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด อยู่ในระดับมากและรายชื่อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน และ หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เหมาะสมสถานการณ์ปัจจุบัน ทางบริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เพื่อให้พนักงานสามารถยึดหลักดังกล่าวในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกันทั้งองค์การ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และทำให้สามารถนำมาปรับใช้กับงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพิ่มความก้าวหน้าขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท กฎหมายธรรมศิริรัฐ จำกัด ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม

2. ศึกษาบริษัทกฎหมายอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สันติพัฒนาชัย.(2541). การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.นนทบุรี :โรงพิมพ์ สถาบันพระบรมราชชนก

กิ่งแก้ว กิ่งแก้ว ศรีสาธุกุลรัตน์ .(2555) ความหมายของการพัฒนาองค์การ [Online] Available URL; <https://www.gotoknow.org/posts/195625>

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย .(2552). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานใน องค์การ และ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ .วิทยานิพนธ์ (รปด.). รัฐประศาสนศาสตร์,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐพันธ์ เชนนนท์.(2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทรงพล หนูบ้านเกาะ,พิมพ์ราไฟ เปรมสมิทธิ์.(2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์คณะอักษรศาสตร์,มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธงชัย สันติวงศ์.(2542).พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. (กรุงเทพฯ) : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

- พยอม วงศ์สารศรี.(2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.(กรุงเทพฯ): สำนักพิมพ์สุภา
- ไพโรจน์ อุรัตน์.2548.แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.[Online] Available URL ;
<http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter2/c22.htm>
- ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์.(2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของ บุคลากร
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป),
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. :
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- สงคิต ผลิต.(2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
 กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุวรรณี พงษ์ชื่อ.(2560). การจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ การเกษตรโครงการหลวงใน
 ประเทศไทย:การเปรียบเทียบระหว่างสหกรณ์การเกษตรโครงการหลวงที่ประสบความสำเร็จและ
 ยังไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การ
 จัดการทั่วไป),มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุจิตรา ยอดเสน่ห์หา.(2556). การพัฒนาบุคลากร [Online] Available URL ;
<http://www.webblog.rmutt.ac.th/phasure/2013/07/05/improve/>
- อนันต์ บุญสนอง .(2555). อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพขององค์การ [Online] Available URL ;
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/article/view/61146>
- HR NOTE.asia. (2563). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์.[Online]
 Available URL; <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/>