

บทความการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน

Human Resource Development for Effectiveness in The Practice of Public Procurement
Conducted by Material & Supply Officials' Royal Irrigation Department

ณัฐฎาพร สมเพียร
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลให้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นภายในหน่วยงานย่อยของกรมชลประทานและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมชลประทาน จำนวน 33 หน่วย รวมทั้งหมดจำนวน 600 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าของความเชื่อมั่น (reliability analysis) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา จากแบบสอบถามที่ได้จากการนำไปทดสอบ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนประชากรจำนวน 30 ตัวอย่าง ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .893

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ในพัสดุ กรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่ในพัสดุ กรมชลประทาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการปรับตัวด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการ และด้านจรรยาวัติดต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this survey research were to study 1) Trait of material and supply officials working for the royal irrigation department, 2) factors that influence human resource development aimed at achieving effectiveness of public procurement practice conducted by material and supply officials. In the royal irrigation department, 3) and factors influencing the effectiveness of government procurement practice, 4) and compare effectiveness of human resource development, which can be categorized based on personal factors of officials. A close-ended questionnaire was used as a tool in this study. Population sample included 600 immediate supervisors and procurement officials working for 33 individual units within the Department. The sample size of 400 people was determined using Taro Yamane's table (at a 95% confidence level $\pm 5\%$ margin of error). The distribution of questionnaire was conducted using accidental sampling. A reliability analysis was conducted using Cronbach's alpha from a sample 30 people, It was turned that the alpha lain was 0.893.

The outcome of the research revealed that the overall scores on human resource development of the respondents, were high ($\bar{x} = 4.13$) on a given rating scale. The factors ranking, in descending order of significance, were career development, training, education, and development of learning organization. The study of effectiveness of public procurement performed by officials, overall, were highest ($\bar{x} = 4.30$). The ranking of factors that influence effectiveness of government procurement conducted by officials were, in descending order of significance; adaptation, goal attainment, work integration and loyalty to the organization.

ภูมิหลัง

ด้วยผลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและก้าวไปในสังคมยุคใหม่ได้อย่างราบรื่น ซึ่งการปรับองค์กรดังกล่าวจำเป็นต้องเริ่มจากการวางแผนโครงสร้างองค์กรจากการประเมินสถานการณ์แวดล้อม เพื่อให้ได้ภาพรวมองค์กรที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยองค์กรมีเป้าหมายที่จะสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์และภารกิจได้ และนำวิสัยทัศน์และภารกิจนั้นมาแปลงเป็นกิจกรรมการดำเนินการที่จะทำให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายดังกล่าว และจากที่ในปัจจุบันโลกได้หมุนแปลงเปลี่ยนไปตามสภาวะเศรษฐกิจยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร เพื่อนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้ราบรื่น มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลต้องสรรหาคัดเลือก อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ ความดี ความสามารถ ทักษะคติที่กว้างไกล

ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบอื่นๆ ในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไป ในทางที่ดีงาม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อม จริตใจ ก็จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เข้ามาช่วยพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องมืองค์กรทุกภาคส่วนที่เข้มแข็ง จัดระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรธรรมชาติทั้งหมด เพราะมนุษย์มีการดำเนินชีวิตที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันในการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการพัฒนาสร้างสรรค์ด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี การเมือง สังคม เศรษฐกิจ และการปกครองที่จะต้องมีการเรียนรู้ ผูกพัน พัฒนาตนเองก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต ให้อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมในยุคสังคมดิจิทัล ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ผู้สนใจสามารถเข้าไปดู ไปศึกษา และเข้าร่วมตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่ม (Initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์จัดทำสิ่งใหม่ๆ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ก่อนจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องพิจารณาถึงหลักการบริหาร (Principle of Management) ว่ามีจุดใดบ้างที่จะต้องพัฒนาการบริหารเสียใหม่เพราะหากไม่พัฒนาระบบการบริหารใหม่แล้วจะทำให้การนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ เพราะติดกับกฎเกณฑ์ที่มีอยู่เดิม

ดังนั้น กรมชลประทานซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอ และจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำทั่วประเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำ หรือกักเก็บ รักษา ควบคุม ส่ง ระบายหรือจัดสรรน้ำ เพื่อการเกษตร การพลังงาน การสาธารณสุข โภค หรือการอุตสาหกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยการชลประทานกฎหมายว่าด้วยคันและคูน้ำ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ความปลอดภัยของเขื่อนและอาคารประกอบ การคมนาคมทางน้ำที่อยู่ในเขตชลประทาน พร้อมทั้งดำเนินการจัดรูปที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรมชลประทานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่ไม่ได้เป็นแผนงานประจำปีของกรมชลประทาน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกรมให้เป็น การบริหารงานย่อย ในรูปแบบของสำนักและกอง ที่กระจายไปทั่วประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยให้การปฏิบัติงาน และการรับข้อมูลข่าวจากส่วนกลางในกรุงเทพมหานคร แต่ก็ประสบปัญหาบุคลากรรุ่นเก่าที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานของระบบใหม่ๆ การในเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเสริมในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต แชนจ์ข้อมูลทางสื่อโทรศัพท์ไร้สาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งก็ยังคงรวมถึง

เพศ อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ทำให้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานได้ โดยการดำเนินการของหน่วยงานพัสดุ ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ สำหรับงานบริหารและงานก่อสร้าง ที่จะต้องอาศัยคนรุ่นใหม่ที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) Electronic Government Procurement ซึ่งการใช้จ่ายภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมี กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการกำกับติดตามการเบิกจ่ายเงินภาครัฐให้เป็นไปตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินภาครัฐและตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณด้วยกระทรวงการคลังได้พัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ โดยได้จัดทำแนวทางปฏิบัติในการจัดหาพัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : e-market) และด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) ขึ้น เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และพัสดุภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ทัวถึง เป็นศูนย์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่มีระบบบริหารจัดการรหัสสินค้าและบริการภาครัฐเก็บข้อมูลของหน่วยจัดซื้อ และข้อมูลผู้ค้าสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบต่างๆ เชื่อมต่อข้อมูลกับแหล่งข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้องและเป็นต้นแบบการประมวลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ครบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามระเบียบลดความซ้ำซ้อน การบันทึกข้อมูล ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถติดตามข้อมูลได้แบบ Online Real time ในระบบ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้มาตรการและแนวทางเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ประสบปัญหาอุปสรรคมากมายที่ผู้อำนวยการกองพัสดุ จัดหาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในกรมชลประทาน

การที่กรมชลประทานจะดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการจัดหาพัสดุด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic-Merker : e-market) และด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic-Bidding : e-biddirg) ในขั้นตอนเกี่ยวกับการพัสดุ และการบริหารสัญญา ก็ต้องมีการออกคำสั่ง กรมชลประทานออกมาเพื่อเป็นการกำหนด มอบอำนาจในการสั่งการและลงนามให้เป็นระเบียบ แนวทางการปฏิบัติมาตรฐานเดียวกันทั้งกรมชลประทาน ทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุและผู้เกี่ยวข้องจะต้องติดตามดูคำสั่ง แนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ละเอียดทุกครั้ง ซึ่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่พัสดุภายในหน่วยงานต่างๆ ของกรมชลประทานมีอัตรากำลังน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการ มีปัญหาด้านสายตา ความจำที่สั้นลง ไม่มีความชำนาญในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการพิมพ์ การแก้ไขเอกสาร การต่อเชื่อมโยงระบบ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายวันมาปฏิบัติงานแทน ซึ่งในแต่ละครั้งที่จ้างลูกจ้างชั่วคราวรายวันก็ต้องมีการส่งไปฝึกอบรม ประชุมแนวทางและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เมื่อลูกจ้างชั่วคราวรายวันสามารถปฏิบัติงานได้แล้ว ส่วนใหญ่ ก็จะลาออกไปทำงานที่ใหม่หรือสอบติดข้าราชการ พนักงานของรัฐ บริษัทเอกชนต่างๆ ทำให้ขาดอัตรากำลังที่จะปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องอาศัยประสบการณ์ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องทั้งระเบียบ คำสั่ง แนวทางการปฏิบัติ แบบฟอร์ม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหา คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมงาน พัฒนาเขาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สร้างกลไกจูงใจให้เขาทำงาน อยู่กับองค์กรนาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและผู้บริหารทุกคนควรเข้าใจหน้าที่และ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อต้องรับผิดชอบงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และในฐานะผู้บังคับบัญชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิใช่เพียงทำงานครบถ้วนตามหน้าที่ และกระบวนการเท่านั้น ต้องยึดเป้าหมายองค์กร เป็นความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคน ผลประกอบการ ข้อมูลสารสนเทศและงาน ซึ่งเป็น พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บังคับบัญชาและผู้ค้ำภาครรัฐ ซึ่ง แนวทางการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) มีกระบวนการและขั้นตอนดำเนินการ ที่ต้องปฏิบัติตาม คำสั่งกรมชลประทานที่เกี่ยวกับการพัสดุหลายคำสั่ง ซึ่งในแต่ละคำสั่งก็ต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสมกับงาน จำนวนงบประมาณ มอบอำนาจการสั่งการและดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ และการบริหารสัญญาเป็นไปตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมการจัดทำเอกสารประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ให้มีความคล่องตัว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการกรมชลประทาน เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยองค์ความรู้หลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี องค์ความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ/บัญชี ฯลฯ ซึ่งองค์ความรู้อีกด้านที่สำคัญเป็น อย่างยิ่ง ก็คือ องค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะถ้าลองวิเคราะห์ ทบทวน และเปิดใจให้กว้างๆ ก็ จะพบว่าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จใดๆ ในองค์กรมักเกิดจากคนในองค์กรทั้งสิ้น คนคือหัวใจสำคัญของการบริหาร การพัฒนาองค์กร คนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีมูลค่า หรือมีคุณค่าสูงสุดที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต อย่างมีเสถียรภาพภายใต้ความยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารฯ จึงควรทำความเข้าใจให้กระจ่างชัดและตรงกันอย่างเป็น เอกภาพว่า บทบาทของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาหรือการบริหารการ เปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพราะเรื่องดังกล่าวถือเป็นจุดเริ่มต้นอันสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนหรือ พัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง อนึ่งการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมชลประทานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อสร้าง นโยบายและแผนกลยุทธ์จากการนำเอาส่วนสำคัญและข้อบกพร่องนำไปใช้ ซึ่งยังมีนโยบายบางประการที่นำมาใช้ แล้วเกิดผลดี บางประการไม่ดี ซึ่งต้องหาจุดบกพร่องเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีเจตนารมณ์ที่ต้องการ จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงผลลัพธ์ ผลกระทบขององค์กรในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ ผู้บริหารทุกระดับ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุดกรมชลประทานนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวรายวันที่ปฏิบัติงานในพัสดุกรมชลประทาน จำนวน 600 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล. กองพัสดุกรมชลประทาน, 2559)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 และเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือโสด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 รองลงมาคือน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคือต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รายได้ 40,001

บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ในพัสดุกรมชลประทาน

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ในพัสดุกรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือ มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ และทักษะเฉพาะ ของงานในตำแหน่ง รองลงมาคือมีการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถใน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่

2.2 ด้านการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือ ส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ รองลงมาคือมีโครงการจัดฝึกอบรมเป็นระยะๆ ตลอดปีและวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรม และลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารให้ความสำคัญในการฝึกอบรม

2.3 ด้านการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือมีการเตรียมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถในการ อนาคต โดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ รองลงมาคือมีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่ และลำดับสุดท้ายคือมีการนำทิศทางขององค์การมากำหนดแนวทางใน การศึกษาต่อเจ้าหน้าที่

2.4 ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือสามารถปรับปรุง พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา รองลงมาคือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ สัมมนา การ อภิปราย การบรรยาย ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านร่วมวิเคราะห์ เพื่อหาความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานให้สำเร็จ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่ในพัสดุกรมชลประทาน

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่ในพัสดุกรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1 ด้านการปรับตัว มีคะแนนเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือท่านพอใจงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และลำดับสุดท้ายคือเพื่อนร่วมงานมีความคุ้นเคย พูดคุย และร่วมทำกิจกรรม กันด้วยความจริงใจ

3.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3.3 ด้านการบูรณาการ มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นอย่างดี รองลงมาคือองค์กรของท่านจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมกันภายในองค์กรเป็น

ประจำอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้ายคือพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทาง การติดตาม และการพัฒนางาน

3.4 ด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือท่านยินดีเป็นอย่างมากที่ได้ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะเป็นอื่น รองลงมาคือองค์กรท่านได้จัดสวัสดิการให้ท่านได้ได้อย่างเหมาะสมดีแล้ว และลำดับสุดท้ายคือ ห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่งท่านจึงระวังเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน แตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า

4.1.1 เพศที่ต่างกันของพนักงาน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.1.2 อายุที่ต่างกันของพนักงาน มีการพัฒนาเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.3 สถานภาพการสมรสที่ต่างกันของพนักงาน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.1.4 การศึกษาที่ต่างกันของพนักงาน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.1.5 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของพนักงาน มีการพัฒนาเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.6 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันของพนักงาน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่า

4.2.1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ทุกด้าน คือด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภิวัตน์ต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.2.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ทุกด้าน คือด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภิวัตน์ต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.2.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ทุกด้าน คือด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภิวัตน์ต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.2.4 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ทุกด้าน คือด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านจรรยาภิวัตน์ต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุดกรมชลประทาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท ซึ่งสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ในพัสดุดกรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 โดยมีรูปแบบลำดับแรกคือด้านการพัฒนาอาชีพ ในส่วนของการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ และทักษะเฉพาะ ของงานในตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ในส่วนของการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ด้านการศึกษา ในส่วนของการเตรียมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถใน อนาคต โดยการศึกษต่อทั้งในระบบและนอกระบบ และด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลภาครัฐของ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ 2556) ที่กล่าวว่าการพัฒนาภาครัฐ ข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของรัฐบาลในการบริหารราชการและการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องพัฒนาในส่วนของการปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) การพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจด้าน กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด รวมทั้ง วิธีการและแนวทางปฏิบัติมากมายประกอบการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ 2) การพัฒนาบุคลากรหรือข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างและระบบงานของทางราชการและวิธีการทำงานอย่างแท้จริงเพื่อสนองความจำเป็นในการ

ให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชนและปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ 3) พัฒนาความรู้ความชำนาญของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี ในด้านต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์สมัยใหม่ เป็นต้น 4) ชีวิตการทำงานของข้าราชการย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานหรือ มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในกรณีเช่นนี้หากมีการนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลวิธีใดวิธี หนึ่งที่เหมาะสมนำมาช่วยก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเร็วกว่าการให้เรียนรู้งานในหน้าที่ใหม่เอง และ 5) สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการซึ่งได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ข้าราชการได้รับอยู่ในอัตราค่อนข้างต่ำไม่สัมพันธ์กับสถานะการครองชีพในปัจจุบัน ก็ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์หลายประการเช่น การทุจริตและประพฤตินิยมของข้าราชการ การไม่เสียสละ อุทิศเวลาให้กับราชการ เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาจิตใจของข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม ทศนคติและ จิตสำนึกที่ถูกต้องในการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ(นิจรินทร์ พึ่งเย็น 2557) ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมของพนักงานสินเชื่อสาขาธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยพนักงานสินเชื่อสาขาระดับบริหาร จำนวน 35คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 11คน รวม 46คน ผลวิจัยพบว่า มีความต้องการ ในด้านการอบรม4ด้าน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงานเฉพาะของพนักงานสินเชื่อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งในระดับบริหารพบว่า มีความต้องการมากกว่าระดับปฏิบัติการ

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่ในพัสดุกรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 โดยมีประสิทธิผลลำดับแรกคือด้านการปรับตัว ในส่วนที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือด้านการบรรลุเป้าหมาย ในส่วนที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านการบูรณาการ ในส่วนที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นอย่างดี และด้านจงรักภักดีต่อองค์กร ในส่วนที่ยินดีเป็นอย่างมากที่ได้ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะเป็นที่อื่น ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ปิยะรัตน์ ชุมหศิริ 2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเพิ่มพูนสมรรถนะความต้องการระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม: กรณีศึกษา5บริษัทในเครือสมิทกรู๊ป พบว่า หลังการฝึกอบรมพนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานได้ดีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ การฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้นและยังสามารถลดอุบัติเหตุในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยมอีกทั้งยังเป็นการช่วยลดต้นทุนให้กับบริษัท ทำให้เป็นการเพิ่มผลผลิตของบริษัทในภาพรวมของแต่ละงานในฝ่ายผลิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (นายไพรัตน์ บุญศรีวงศ์ 2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร: ศึกษากรณีบุคลากรที่ศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา (ภาคพิเศษ) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์ความรู้นั้นขึ้นอยู่กับ สิ่งเร้า แรงจูงใจในการพัฒนาองค์ความรู้แล้ว แต่ความก้าวหน้าในการทำงานยังเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความสำคัญของความต้องการ(hierarchy of needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีของ Abraham Maslow ที่จะทำใ้บุคลากรเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้ง

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (motivation) ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

3. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุที่ต่างกันและมีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีการพัฒนาเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วิลาวัลย์ โปธิปัสสา 2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสีเกล้าที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมี 2 ประการคือปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคลเช่นเพศอายุการศึกษาค่านิยมความเชื่อความคาดหวังส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกิดจากงาน เช่น ลักษณะของงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีโอกาsk้าวหน้าสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ยังพบว่า ตัวแปรที่มีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานคือการสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ตัวแปรที่มีผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานคือสภาพการทำงานความเครียดเครือข่ายทางสังคมด้านระยะเวลาติดต่อสื่อสาร ประสบการณ์การทำงานอายุและโรงพยาบาลที่สังกัด การสนับสนุนทางสังคมมีปริมาณผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (อริสา เจริญบุญญงค์ 2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของข้าราชการสำนักงบประมาณ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณในด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของ (คณิงพร สิงห์ธงอรกุล 2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท เอ.พี เนชั่นเนล เซล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพบุคคลด้าน อายุ อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดโดยแบ่งเป็นฝ่าย จะมีความต้องการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปร ด้านอายุและด้านอายุงานนั้นจะส่งผลต่อตำแหน่งงานในบริษัทฯ ซึ่งเมื่อตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อความจำเป็นในการใช้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ความต้องการในการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทักษะในทั้ง 3 ด้านมีความแตกต่างกันออกไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ(วัชรี พงษ์ประเสริฐ 2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในธนาคารจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในธนาคารจังหวัดจันทบุรีในทักษะทั้ง3ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษย์สัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธีและด้านความคิดรวบยอด เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.1$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จาก ผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กร ต้องการการพัฒนา และการฝึกอบรมใน องค์กร การทำงานเป็นสำคัญ และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งทั้งนี้หากได้มีการปรับปรุงและ พัฒนาศักยภาพที่มีในปัจจุบัน จะทำให้องค์กรและพนักงานในสังกัดได้พัฒนาตนเองและเป็นผลดีต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ทัศนคติที่ดีในการหน้าที่และการทำงานแล้วยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันระดับองค์กร อีกด้วย และการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปต้องใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมที่สุด