

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ

โดย : นายสุเพียร เกียรติทวี

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา :

(ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกุล)

..... / /

งานวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อลดอัตราการโอนย้าย การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นประชากรวิจัยจำนวน 200 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าไคร้สแควร์ และค่าแกมมา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในปัจจุบัน สรุปได้ว่าข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยรวมอยู่ในระดับพัฒนาได้ง่าย เป็นจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แก่ การรับรู้นโยบายของหน่วยงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลตอบแทน และการได้รับการอบรมและสัมมนา

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อลดอัตราการโอดนัย ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง รวมถึงการมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้คำนึงความเหมาะสมด้านจำนวนคนและภาระงานที่รับผิดชอบ ความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถของคนกับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ และองค์การควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงควรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ การรับรู้นโยบายของหน่วยงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีการจัดทำนโยบายการบริหารงานประจำปี และชี้แจงให้ข้าราชการในสังกัดทุกคนทราบด้วยการประชุมประจำปี และการนำนโยบายไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงาน

การที่เห็นว่าผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำสูง ผู้บริหารต้องมีการประชุมเพื่อแสดงผลการดำเนินงานประจำปีของสำนักงาน และ โครงการที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการมีความชัดเจนในเรื่องการประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ตามเงื่อนไขที่ตั้งไว้

การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีการทบทวนการปรับเงินเดือน และการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการ โดยการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการและมีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่แน่นอน ตรวจสอบได้

การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเป็นประจำ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในหลักสูตรที่เพิ่มพูนทักษะในการทำงานหรือการใช้ชีวิตของข้าราชการทุกคนอย่างน้อย ปีละ 2 หลักสูตร

การบรรจุ แต่งตั้ง รวมถึงการมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงานผู้บริหารควรพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนคนและภาระงานที่รับผิดชอบ ความเหมาะสมของความรู้ความสามารถของคนกับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ หรืออาจจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการเพิ่มตัวแปรส่วนบุคคล และควรจะศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อนำข้อมูลการวิจัยมาเปรียบเทียบกัน

ABSTRACT

Title : Problems of Human Resource Management of the Office of The Public Sector Development Commission
Name : Mr. Supian Jiarawapee
Degree : Master of Public Administration
Major : Public Administration
Advisor :
(Mekin Methawikul, Ph.D.)
...../...../.....

The Study entitled Problems of Human Resource Management of the Office of The Public Sector Development Commission (OPDC) had objectives to study human resource management of the Office of The Public Sector Development Commission (OPDC) , to study the factors that affect guidelines for the management of the Office of The Public Sector Development Commission (OPDC) and to propose guidelines for the management of the Office of The Public Sector Development Commission (OPDC) to reduce rates of resign and transfer. This study is a quantitative methodology using a questionnaire as a tool of study . Population Research Sector is 200 staff of OPDC, Statistics used were and hypothesis testing with the chi square and the gamma with level of statistical significance of .05

The research findings were

1. Office of The Public Sector Development Commission (OPDC). The current commissioner's office concluded that the Sector is satisfied with the administration's human resources office. And there needs to be developed according to the guidelines of the Office of Human Resources Management Sector is the number 126, representing 63.0 per cent.

2. Factors affecting guidelines for the management of the Office of The Public Sector Development Commission (OPDC). The recognition and management policies clearly.

The leaders agreed that the high leadership, To get reasonable salaries and benefits and have been training regularly.

3. Recommendation for human resource development guideline of The Public Sector Development Commission (OPDC). To decrease transfer rate. Management should focus in staffing and positioning including work assignment for proper arrangement in number of staff and task to comply with staff capability and competency. The office should set up a HR development program regularly and should focus on assessment as well to have a fair and proper assessment.

Recommendations from the study include recognition policy, the administration clearly. Management will have to prepare an annual management policies and clarify the Commissioner under every note with the annual meeting. And the policy published on the website of the office.

The leaders agreed that the high leadership. Management will hold a meeting to present the annual results of operations of the office and the project achieved its goals including a clarification on the evaluation. Promotion. And to consider the welfare of the conditions set.

To get reasonable salaries and benefits, Management will review the salary adjustment. And the welfare of civil servants by establishing a committee to evaluate the exact rules and checks.

To receive regular training seminars, Management will provide an opportunity for government officials, everyone has a chance to receive training to improve their skills in training courses or work in the lives of every bureaucrat at least two courses per year.

Management should focus in staffing and positioning including work assignment for proper arrangement in number of staff and task to comply with staff capability and competency. The office should set up a HR development program regularly and should focus on assessment as well to have a fair and proper assessment

Suggestions for Further studies should include more study. By adding a personal variables and should be studied in order to bring qualitative research data were compared.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รศ. ดร.ปรีชา หงส์ไกรเลิศ ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกุล ดร.สุเมธ แสงนิมნวล และอาจารย์ดวงฤทัย สังข์ทอง ที่ให้คำแนะนำปรึกษาให้ความอนุเคราะห์ โดยสละเวลาให้คำปรึกษาแนะแนวทางและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนสำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาและการดำเนินชีวิต ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ช่วยตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่น โครงการปริญญาโททุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด

ผู้จัดทำหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสืบต่อไป หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้จัดทำขอกราบอภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นายสุเพียร เจียรวาปี

มกราคม 2559

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)

บทที่

1. บทนำ	1
1.1 ที่มาของปัญหา.....	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	20
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	20
1.5 นิยามศัพท์.....	20
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีในด้านการบริหารจัดการองค์การ.....	22
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	33
2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	56
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	64
3.1 สมมติฐานในการวิจัย.....	64
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	66
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4. ผลการวิจัย.....	68
4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร.....	68
4.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร.....	72
4.3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร.....	73
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	82
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	88
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	89
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	93
ประวัติของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของสำนักงาน ก.พ.ร.....	13
1.2 แสดงบทบาทของสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อกลุ่มผู้รับบริการหลัก.....	14
1.3 แสดงบทบาทของสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก.....	18
1.4 แสดงสถิติการโอน ลาออก ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร.	19
2.1 การเปรียบเทียบหลักปฏิบัติระหว่างระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์.....	43
2.2 ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม.....	46
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของความเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร.	68
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ร.	72
4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นโยบายของหน่วยงานกับการพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	74
4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับการพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	76
4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและผลตอบแทนกับการพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	78
4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมและสัมมนากับการพัฒนาตามแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	80
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 โครงสร้างองค์การของสำนักงาน ก.พ.ร.	14