

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ แห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1

RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE CHARACTERISTICS IN ORGANIZATION OF INFORMATION AGE OF GOVERNMENT PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN THE UPPER NORTHEAST GROUP 1

สจี กุลธวัชวงศ์^{1*} รุจิรา พลแพงขาว² นภาพเขตต์ พลยะเรศ³ อารวุธ วงศ์สว่าง⁴
กิตติกรณ หนองหารพิทักษ์⁵ ภัทราจิตรา เพียรชนะ⁶ และ ศุภกิจ พานิชย์กุล⁷

SAJEE KULTAWATWONG¹, RUCHIRA PHOLPHAENGKWA², NAPAKHET POLYARET³, ARWUT WONGSAWANG⁴,
KITTIKORN NONGHANPITAK⁵, PHATTTHARAJITTA PHIANCHANA⁶ AND SUPAKIT PHANICHAKOOL⁷

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 4.34$) 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านอายุงานในองค์การ พบว่า ในรายด้านและโดยภาพรวม ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งในทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

¹⁻⁶ อาจารย์ประจำ หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Program in Human Resource Management, Faculty of Business Administration, Santapol College.

⁷ อาจารย์ประจำ หลักสูตรการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Program in Accounting, Faculty of Business Administration, Santapol College.

* Corresponding author. Email : sajee@stu.ac.th

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.22$) ซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจที่จะนำสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระดับปานกลาง $r=0.54$) ซึ่งบุคลากรในองค์การได้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นในการใช้ระบบสารสนเทศในการเข้ามามีบทบาทในการประเมินผล เพราะเนื่องมาจากการปรับใช้นโยบายในยุคไทยแลนด์ 4.0

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ; คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ ; องค์การแห่งยุคสารสนเทศ

ABSTRACT

The research of the relationship between human resources management in the information age organization through the new era of organization of government officer's provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 that has proposes to 1) Study human resources management of government officer's provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 become to the new era of organization. 2) Comparing between personal factors with government officer's characteristics of provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1. 3) Study the relationship between human resources management with government officer's characteristics of provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 through the new era of organization.

The research found that 1) The satisfaction of human resources management of government officer's provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 in 6 factors overview were recruitment and selecting factor, compensation and welfare factor, training and development factor, and performance evaluation factor. The most satisfaction in recruitment and selecting factor was most at the level ($\bar{X} = 4.34$). 2) Comparing opinion between normal data factor in sex, age, education level, marital status, job positioning, monthly income and duration of employment in organization found that all factors and overview by using LSD method pairwise comparison that result as all factors had different opinion at the 0.05 level of significance that consistent with the hypothesis. 3) The relationship of human resources management with government officer's characteristics of provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 through the new era of organization found that low level ($r = 0.22$) in overview that means the lack of knowledge to adaptation in using information technology of personal in organization to have the character of human resources in the information age organization and performance evaluation factor (medium level $r=0.54$) that the personal in organization has more improve the knowledge in using information technology system to have a role in evaluation because of becoming to Thailand 4.0 policy.

Keywords : Human Resources Management ; Human Resources Characteristic ; Information Age Organization

บทนำ

ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นยุคที่มีการนำสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น มีการพัฒนาโครงสร้างข้อมูลสารสนเทศมาพร้อมกับโครงสร้างขององค์การที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Mukherji, 2002) สิ่งที่เห็นชัดในการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรมนุษย์ คือ ความชาญฉลาดของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การการเพิ่มคุณค่าความชาญฉลาดของทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศอยู่การส่งเสริม ให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีวิธีการเรียนรู้เป็นผู้ที่รู้จักวิธีในการเข้าถึงสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างกลยุทธ์การจัดการที่มีคุณค่าและกลายเป็นองค์การในยุคสารสนเทศที่มีการสร้างสรรค์และพัฒนากิจกรรมภายใต้ความเข้าใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนต้องมีมุมมองที่เฉียบคม และสร้างสรรค์มองเห็นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถรับรู้และคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมจากข้อมูลที่ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การในยุคข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันมีบริบทที่แวดล้อมไปด้วยข้อมูลสารสนเทศทุกประเภทมาจากทุกทิศทางจะเห็นว่าเมื่อบริบทแวดล้อมสังคมเปลี่ยนไป ทำให้การจัดโครงสร้าง และการจัดการองค์การต้องปรับเปลี่ยนตามไปอย่างรวดเร็ว (วาสนา ศรีอัครลาภ และคณะ, 2559) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันทุกองค์การให้ความสำคัญมากเป็นอันดับต้นๆ เพราะได้เล็งเห็นแล้วว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การ ดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้ทุกองค์การจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำทางธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมบุญธกุลวิเศษชนะ, 2554) เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนเก่งที่มีทั้งความรู้และความสามารถ (Talent) เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อได้คัดสรร

ให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาในองค์กรแล้วก็ได้ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องดูแล ฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร มากยิ่งขึ้น (วาสนา ศรีอัครลาภ และคณะ, 2559) ภายในไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” แน่แน่นอนว่า เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่างๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพและเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 นอกจากการที่ประเทศไทย ต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และในปัจจุบันข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬ นั้น เป็นพนักงานขององค์การที่จะต้องมีการเรียนรู้และก้าวเข้าสู่องค์การยุคสารสนเทศ และต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การคาดหวังที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วน

จังหวัดทั้ง 5 จังหวัดนี้จะต้องมีการปรับตัว และมีการพัฒนา
คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศให้
เหมาะสมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคการในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของ
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กร
ยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 เพื่อนำ
ผลการวิจัยมาใช้ในองค์กร และสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางใน
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้พัฒนา
พนักงานขององค์การให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
ในยุคสารสนเทศ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี
หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

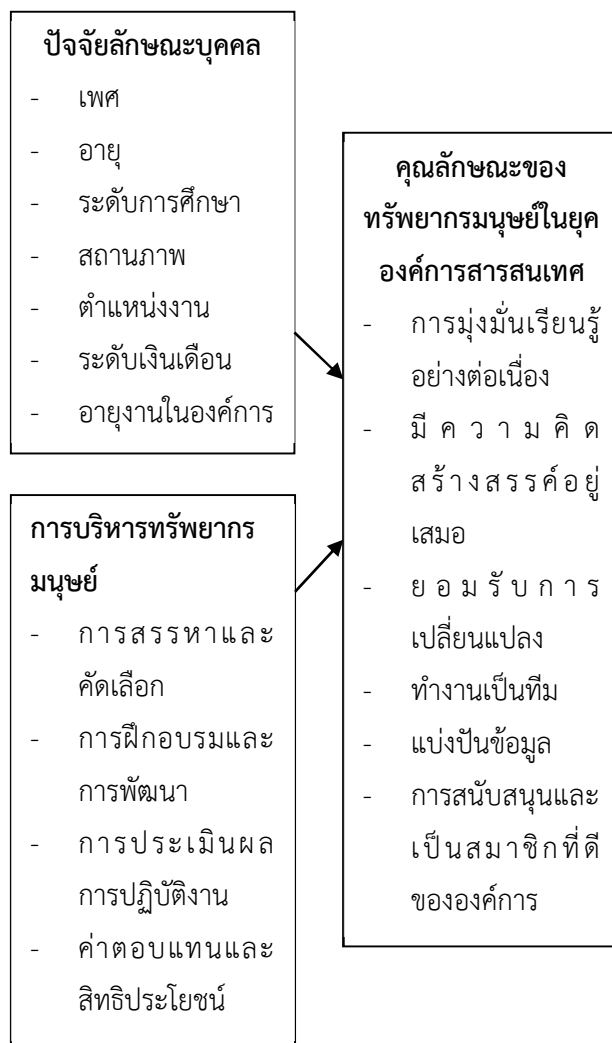
1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคต
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน กลุ่ม 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
กลุ่ม 1 สู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์การแห่งยุคสารสนเทศของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1
สู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคต คณะผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการศึกษา และได้กรอบแนวคิดในการ
วิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
คือ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบด้วย
จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ

มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 338 คน ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 5 จังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1

จังหวัด	จำนวนพนักงาน (ประชากร)
เลย	69
อุดรธานี	74
หนองบัวลำภู	67
หนองคาย	65
บึงกาฬ	63
รวม	338

(สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th>, เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในการศึกษาวิจัย ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ มีจำนวนทั้งสิ้น 183 ราย สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (เอกชัย อภิศักดิ์กุล, 2551) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง หมายถึงการคำนวณ

หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่คณะผู้วิจัย ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$

แทนค่าสมการ

$$\begin{aligned} n &= (338 / (1 + 338 (0.05)^2)) \\ &= 182.70 \end{aligned}$$

ดังนั้น จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ $+5\%$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับงานวิจัยคือ 183 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง จะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยเลือกตัวอย่างแบบตามวัตถุประสงค์หรือแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ ซึ่งคำนวณดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง =

$$\frac{\text{จำนวนพนักงาน (ประชากร)} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้ง 5 จังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1

จังหวัด	จำนวนพนักงาน (ประชากร)	กลุ่มตัวอย่าง
เลย	69	37
อุดรธานี	74	41
หนองบัวลำภู	67	36
หนองคาย	65	35
บึงกาฬ	63	34
รวม	338	183

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 183 ชุด ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผสมผสานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดส่วนประกอบของแบบสอบถามออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

ตอนที่ 3 คุณลักษณะคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการสาธารณสุข

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ท (Likert Rating Scales อ้างถึงใน อังคณา ธรรมสังการ, 2549) ตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

กำหนดหลักเกณฑ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert Rating Scales อ้างถึงใน อังคณา ธรรมสังการ, 2549 โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนได้ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือเฉพาะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคต ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่า IOC เท่ากับ 0.904 และด้านคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์มีค่า IOC เท่ากับ 0.956 ซึ่งค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ ตรงตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (อังคณา ธรรมสังการ, 2549)

4. นำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับดังนี้

4.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 รวมเท่ากับ 0.84 และข้อที่ได้ค่าความเชื่อมั่นน้อยที่สุดคือ ระบบการสรรหาขององค์กรท่านทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

4.2 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. สามารถรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์มาจนครบ 183 ชุด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบจากแบบสอบถาม
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การอธิบายโดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ค่า t-test (Independent-Samples t-test) เพื่อใช้ในการหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 ค่า F-test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.00 ซึ่งมีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีตำแหน่งงาน

อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.20 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.20 และส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.70

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับแรก คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.35) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.62) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.26) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับแรก คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.28) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมา คือ ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก และระดับความคิดเห็นที่มีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับสุดท้าย คือ

ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.38) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งรายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ซึ่งปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปดังกล่าวจะมีความแตกต่างกันไปตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ข้าราชการต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการจัดกระบวนการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้าราชการอยากให้องค์การมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนาการทำงานร่วมกันด้วยการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมและอิสระผ่านสื่อสารสนเทศ ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ควรมีการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศภายในองค์กรทำให้เกิดการพัฒนา และด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ควรสนับสนุนการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เป็นที่ยอมรับ และทำให้พนักงานรู้สึกมีพลังในการทำงานโดยใช้สารสนเทศมาช่วยในการสนับสนุน จึงทำให้สมมติฐานที่ตั้งไว้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศ จากการศึกษา พบว่า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.22$) ซึ่งในด้านการสรรหาคัดเลือก ($r = 0.12$) และการฝึกอบรมและพัฒนา ($r = 0.08$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เพราะว่า การสรรหาคัดเลือกนั้นยังไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในบางครั้งในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นยังคงใช้ระบบประกาศ และการบอกต่อ ซึ่งยังไม่เน้นในเรื่องของการใช้สื่อสารสนเทศในการประกาศให้เป็นที่รู้ข่าวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้การได้มาของบุคลากรในบางครั้งความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงานจึงทำให้องค์การทำงานล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ และในการฝึกอบรมพัฒนา ยังไม่มีการบรรจุข่าวสารในส่วนของการฝึกอบรมลงในสื่อสารสนเทศ ซึ่งในบางครั้งยังเป็นหนังสือเวียนทางราชการจึงทำให้เกิดความล่าช้า และการพลาดโอกาสในการส่งข่าวสารหรือบุคลากรทางราชการไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสรรหาและคัดเลือกด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวิ ราศี (2558 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การสวนสัตว์ด้านปัจจัยภายใน พบว่า การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่มีแผนรองรับที่ชัดเจน ยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลัง การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ส่งผลต่อความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือด้านการมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ และการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และลำดับสุดท้าย ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2556 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ นำไปสร้างสรรค์สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์การนำความรู้ที่ได้รับจากสารสนเทศมาปรับใช้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อองค์การ

3. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศแตกต่างกัน อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านเพศต่างกัน ทั้งในภาพรวม และด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศหญิงจะมีความวิตกกังวลในมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

3.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านอายุต่างกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างในด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบรายคู่ทั้ง 2 ด้านแล้วพบว่า อายุที่แตกต่างกันมากที่สุดมีจำนวน 2 คู่ คือ อายุ 20-30 ปี กับอายุ 41-50 ปี และคู่อายุ 20-30 ปี กับ อายุ 51-60 ปี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าคนที่มียายุ 20-30 ปีนั้น จะมีการมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศค่อนข้างสูง และมีเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าคนที่มียายุที่มากกว่า

3.3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านระดับการศึกษาต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างเพียงด้านเดียว คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาโท เพราะผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรียังขาดความเข้าใจถึงการทำงานเป็นทีม และยังมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมไม่มีความสำคัญต่อการทำงาน จึงทำให้งานขาดคุณภาพและสำเร็จได้ล่าช้า

3.4 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส เพราะผู้ที่สมรสแล้วอาจไม่มีเวลาในการให้ความสำคัญในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำงานเป็นทีม อันเนื่องมาจากภาระทางบ้านที่ต้องดูแลครอบครัวจึงทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอ แต่คนโสดนั้นมีเวลาที่มากพอที่จะหาความรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะไม่ภาระในการดูแลครอบครัว จึงทำให้มีเวลาในการพัฒนาอย่างเต็มที่

3.5 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านตำแหน่งงานต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ และในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย กับ พนักงานปฏิบัติการ เพราะพนักงานปฏิบัติการยังให้ความสำคัญในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องค่อนข้างน้อย และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมยังไม่เต็มที่ และยังขาดความเข้าใจในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศเพื่อจะทำให้หน่วยงานต่างๆ มาใช้ข้อมูลร่วมกัน ซึ่งผู้อำนวยการฝ่ายจะเป็นผู้คอยกำกับติดตาม และทำความเข้าใจเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การ

3.6 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ต่อเดือนที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือต่ำกว่า 10,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท เพราะพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ยังขาดแรงจูงใจในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการทำตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก จึงขาดในเรื่องของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานที่รายได้มากกว่า 40,000 บาท ซึ่งมีกำลังทรัพย์และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่สูง และความรักและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีมาก ดังนั้นควรที่จะพัฒนาและเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานที่รายได้ต่ำให้เกิดการพัฒนาตนเองและการทำงานให้กับองค์กร

3.7 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านอายุงานในองค์กรต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านอายุงานในองค์กรต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าอายุงานในองค์กรที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี กับ สูงกว่า 3 ปี กับน้อยกว่า 6 ปี เพราะผู้ที่มีอายุน้อยกว่านั้นยังขาดในเรื่องของการทำงานเป็นทีม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสนับสนุนองค์กร ซึ่งยังไม่เห็นถึงความสำคัญมากนัก เพราะการเข้ามาใหม่ยังต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อเทียบกับ ผู้ที่มีอายุงานที่มากกว่าที่มีความพร้อมในเรื่องของการทำงาน ซึ่งรู้จักองค์กรและงานที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดีแล้วนั้น จึงมีความพร้อมที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้น มีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพื่อที่จะให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วง

และมีการสนับสนุนองค์การไปในทางที่ดี เพราะตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศจากการศึกษา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นได้มีระบบสารสนเทศมารองรับเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามอาจ นัยพัฒน์ (2558 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันมี 2 ระบบ แยกตามสถานภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยทั้ง 2 ระบบยังขาดเกณฑ์การให้คะแนน ประเมินผลอย่างเป็นปรนัย เป็นผลให้คะแนนจากผู้ประเมินต่างคน/ชุด ผันแปรและคลาดเคลื่อนสูง เห็นว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นด้วยตัวชี้วัดรายบุคคลที่ถูกถ่ายทอด จากตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กรระดับคณะฯ ภายใต้ฐานคิดการประเมินระบบเดียวและเน้นพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรเป็นระบบที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถนำความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับข้าราชการในองค์การได้ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรให้ข้าราชการขององค์กรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนรู้ในปัจจุบันนั้นเกิดขึ้นได้ง่าย เพราะในปัจจุบันระบบสารสนเทศ หรือสื่อข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งองค์กรต้องพัฒนาข้าราชการให้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับงานให้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ควรให้โอกาสข้าราชการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในงาน เพราะโดยส่วนมากการทำงานของราชการจะเป็นระบบทำตามสั่ง ซึ่งจะไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เป็นระดับล่างเสนอความคิดเห็นที่มีความสร้างสรรค์ในงาน ซึ่งอาจจะเปิดให้เสนอความคิดเห็นผ่านสื่อสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์นั้นมาปรับใช้ในงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดปัญหาของงานที่อาจจะเกิดขึ้น

3. ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ควรมีการทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรให้ข้าราชการมีความเข้าใจที่ตรงกัน เพราะระบบข้าราชการจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผู้บริหารอยู่บ่อยครั้งจึงทำให้งานที่มีอยู่ในองค์กรเกิดความล่าช้า อาจเกิดจากทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารใหม่ และการที่สำคัญการเปลี่ยนแปลงของระบบงานที่มีการนำระบบสารสนเทศของข้อมูลที่มาใช้ในองค์กรสามารถใช้งานร่วมกันที่เป็นลักษณะของข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Big DATA ซึ่งข้าราชการต้องเรียนรู้การใช้งานและปรับตัวให้ทันกับยุคสารสนเทศ

4. ด้านทำงานเป็นทีม ควรเน้นกิจกรรมที่สามารถให้ข้าราชการแสดงศักยภาพการทำงานในรูปแบบของทีมงานให้มากขึ้น เพราะระบบข้าราชการยังไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้นัก เพราะเป็นระบบใครทำใครได้ ดังนั้นการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งต้องมาจาก

ความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น

5. ด้านการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ควรมีการแบ่งปันข้อมูลในการทำงาน เพราะเนื่องมาจากการทำงานไม่ประสบความสำเร็จและล่าช้า เนื่องมาจากการหวง และขาดการแบ่งปันข้อมูล และคิดว่าตนเป็นเจ้าของข้อมูลนั้น แต่แท้จริงแล้วข้อมูลที่ทำขึ้นนั้นเป็นข้อมูลที่ให้กับองค์กรจึงเป็นข้อมูลกลางที่ควรนำเผยแพร่ เพื่อให้ผู้ที่มาทำต่อได้ทำการต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญมากขึ้น ซึ่งการแบ่งปันข้อมูลในยุคปัจจุบันก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีระบบสารสนเทศมากมายที่รองรับไม่ว่าจะทำการแชร์ผ่านกูเกิลไดรฟ์ (Google Drive) หรือระบบสื่อสารอื่นทำให้ทำงานสะดวกมากยิ่งขึ้น

6. ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ควรจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือการมอบหมายงานที่มีความสำคัญในการรับผิดชอบเพื่อย้ำให้ข้าราชการขององค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และสร้างความภูมิใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา หรือการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการใช้งานได้จริงในสังคมต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต่อพนักงานภายในองค์กรและยังผลถึงสำเร็จขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัญธนา สุขแก้ว และชัยนันท์ ปัญญาวุฒิส. (2561). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายยูทูปของนักศึกษา สาขาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- [2] เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน. (2556). การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.
- [3] วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคต. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2559, หน้า 328-338.
- [4] ศิริวิภา ราศรี. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา : องค์กรสวนสัตว์. สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5] อังคณา ธรรมสังการ. (2549). การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นำผล.
- [6] งามนัยพัฒน์. (2558). ข้อเปรียบเทียบเชิงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามกรอบ TQF กับทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการวัดประเมินผู้เรียนในโลกยุคใหม่ของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการบรรยาย. สืบค้น 22 กันยายน 2561 จาก <http://cms.swu.ac.th/LinkClick.aspx?fileticket=9iKWLnpqp1k%3d&tabid=7316&portalid=43&mid=19139>.