

## บทคัดย่อ

182070

ชื่อวิทยานิพนธ์	การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการวางแผนพัฒนา นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองฝึกอบรม กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม
ชื่อผู้เขียน	นางสาวดวงนภา สุวรรณธาดา
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)
ปีการศึกษา	2547

วิทยานิพนธ์เรื่อง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและการวางแผนพัฒนา  
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองฝึกอบรม กรมทางหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและ  
วิธีการทำงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน  
โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและนำผลที่ได้มาใช้วางแผนพัฒนา  
บุคลากรระยะเวลา 3 ปี กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้คือ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กอง  
ฝึกอบรม กรมทางหลวง โดยใช้วิธีการศึกษาตามรูปแบบของโปรแกรม Designer's Edge คือ  
ศึกษาประวัติ วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายในการทำงานของหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ความ  
รับผิดชอบและขีดความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยแบ่ง  
กลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่มตามหน้าที่ความรับผิดชอบคือ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับ 3-4  
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับ 5-6 และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับ 7-8 และข้าราชการสังกัด  
กรมทางหลวงที่เคยผ่านการฝึกอบรมจากกองฝึกอบรม รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างาน  
มีการศึกษาขีดความสามารถของนักพัฒนา ฯ ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำการศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทางใน  
การกำหนดพื้นฐานขีดความสามารถให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลที่ได้จากการศึกษาทำให้ทราบถึง 1.  
ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย 2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน  
ของกลุ่มเป้าหมายทั้งที่แก้ไขด้วยการฝึกอบรมและวิธีการอื่นที่เหมาะสม 3. สามารถนำผลที่ได้มา  
ใช้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ผลจากการศึกษาพบว่าปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมและวิธีการอื่นดังนี้

1. ระดับ 3-4 พบว่าปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้แก่ กระบวนการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดกิจกรรมและเกม ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้แก่ การจัดทำและพัฒนาระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน การจัดประชุมเพื่อพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำและขออนุมัติโครงการ การคัดเลือกและประเมินผล วิทยากรและสถานที่ในการฝึกอบรมภายนอก

2. ระดับ 5-6 พบว่าปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะการเป็นวิทยากร ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้แก่ การจัดทำและพัฒนาระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน การจัดประชุมเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ระเบียบการฝึกอบรมเพิ่มเติมและดูงาน

3. ระดับ 7-8 ปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารความเปลี่ยนแปลง การจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การเขียนบทความเชิงวิชาการ การออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างทีมงาน การจัดทำเครื่องมือประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม ทักษะการเป็นวิทยากร ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้แก่ ระเบียบการศึกษาฝึกอบรมเพิ่มเติมและดูงาน

เมื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำมาใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานและจากการศึกษาการกำหนดขีดความสามารถ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรจากสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปหลักสูตรที่เหมาะสมนำมาพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองฝึกอบรม กรมทางหลวง ดังนี้

1. หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. การจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย
  - 2.1 หลักสูตรการจัดทำ Website
  - 2.2 หลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร
3. หลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร
4. หลักสูตรการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม
5. หลักสูตรทักษะการจัดเกมและกิจกรรม
6. หลักสูตรการสร้างทีมงาน
7. หลักสูตรการเขียนบทความเชิงวิชาการ
8. หลักสูตรการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

## ABSTRACT

182070

<b>Title of Thesis</b>	Needs Analysis and Human Resources Development Professional Development Plan of Training Division of Highways, Ministry of Transport
<b>Author</b>	Miss Duangnapa Suwannatada
<b>Degree</b>	Master of Science (Administration Technology)
<b>Year</b>	2004

---

The thesis of Needs Analysis and Human Resources Development Professional Development Plan of Training Division of Highways .The objective is to study the process and working method of Human Resources Development staff, to study the problem of the operation within office by using the information to analyze the training needs and to plan the development for Human Resources for 3 years period.

The target group of this research is the human resources development staff of Training Division of Highways by using the studying model of Designer's Edge Program that is to study the background, vision, policy, and the goal of development. To study the duty, responsibility and the capacity of the target group, to gather the questionnaires by dividing the population into 3 groups by their duties and responsibilities. 1. Human Resources Development Staff, Level 3-4 2. Human Resources Development Staff, Level 5-6 3. Human Resources Development Staff, Level 7-8 and the official of The Division of Highways who used to participate the training from training division. And also interview the administrative and head department. To study the capacity of the human resource development that already studied to be the guideline for capacity formulating more perfectly.

The finding from the research provided following information.

1. Level 3-4, We found that the problems can be solved by training such as training process, human resource development planning, information technology

creating and development to support their their works, training course design, human resource development project, activities and game organizing. The problems which cannot be solved by the training program are administratives system creating and development to support the work, to organize the meeting for considering the training course, to set up and approve the course, to select and to evaluate the trainer and the training place.

2. Level 5-6, the findings can solve the training problems such as staff development planning, information technology development to support the operation, training course design and human resource development project, trainer skills and development to support the operation, to organize the meeting for considering the training course, the training methodology and study tour.

3. Level 7-8, the problems can be solved by training such as the training necessity analysis, human resource development planning, change management, information technology set up and development for supporting the operation, academic writing, human resource development project design, team building and evaluative tool for getting the outcome of the training, trainer skill. The problems which cannot be solved by training are additional training methodology and study tour.

The finding from the study can be used for focus group with the administrative and from the capacity study and formulation, the guideline for human recourse development from The Court of Justice can concluded the principle which appropriate for human resource development, Training Division of Highway as the followings : 1) The training process course for human resource development. 2) Information Technology Creation and Development for human resource development (which consist of 2.1 Website creation course. 2.2 Computer course for the administrative) 3) Change management for administrative course. 4) Training course design. 5) Game and activities organizer course. 6) Team building course. 7) Academic writing course. 8) Training Evaluation and follow-up.