

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

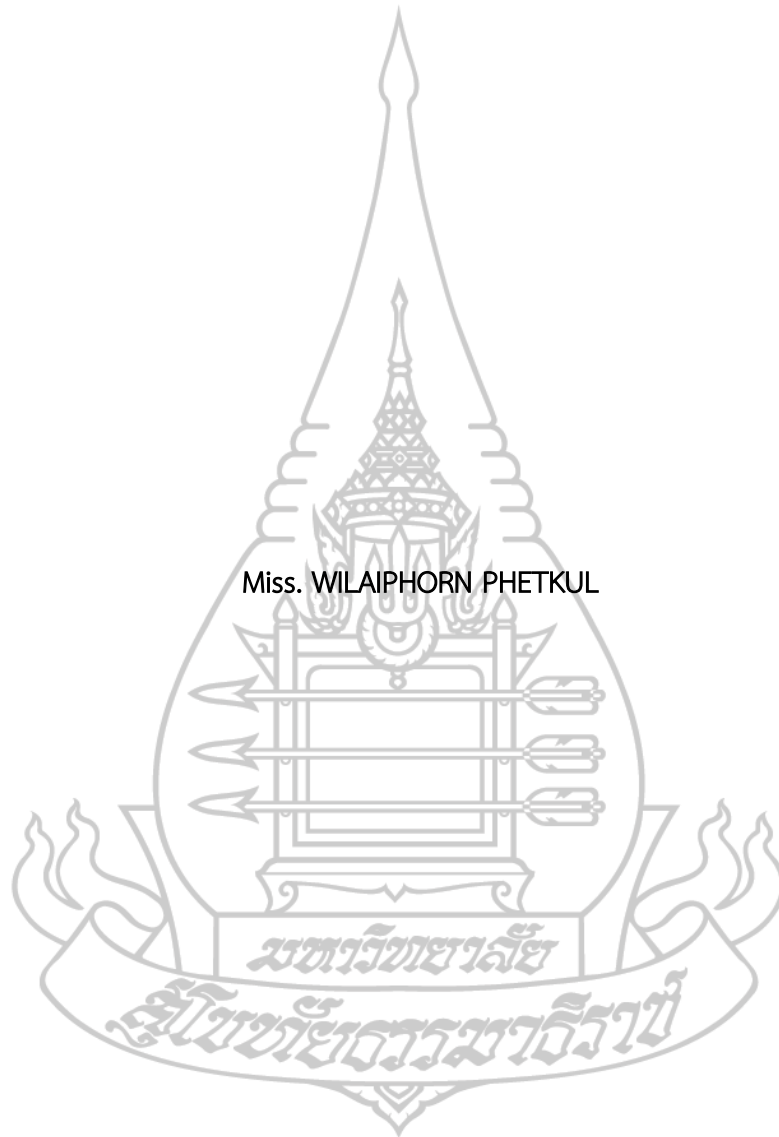


นางสาววิไลภรณ์ เพ็ชรกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Influencing Human Resource Development of Personnel in Ministry
of Energy



Miss. WILAI PHORN PHETKUL

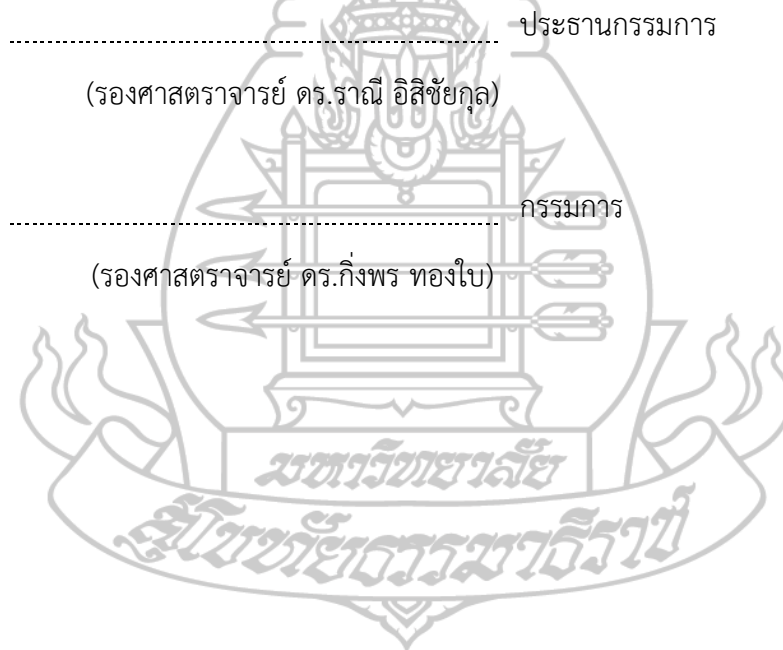
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กระทรวงพลังงาน
ชื่อและนามสกุล	นางสาววิไลภรณ์ เพ็ชรกุล
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัยกุล

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวง
พลังงาน

ผู้ศึกษา นางสาววิไลภรณ์ เพ็ชรกุล รหัสนักศึกษา 2653002101

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน (2) เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กระทรวงพลังงานที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 602 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 240 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์การอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป และรูปแบบการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และร่วมกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานได้ ร้อยละ 78.30 (4) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้พัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญควรมีความมุ่งมั่นที่จะแบ่งปันความรู้ ทักษะให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและเกิดการพัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยองค์การ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บุคลากรกระทรวงพลังงาน

Independent Study title: “Factors Influencing Human Resource Development of Personnel in Ministry of Energy”

Author: “Miss. WILAI PHORN PHETKUL”; ID: “2653002101”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Ranee Esichaikul; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study are to: (1) examine the level of human resource development of personnel in Ministry of Energy; (2) compare human resource development of personnel in Ministry of Energy, classified by personal factors; (3) analyze factors influencing the level of human resource development of personnel in Ministry of Energy; and (4) propose guidelines for human resource development for personnel in Ministry of Energy.

This study employed exploratory research. The population of this study comprised 602 personnel of the Office of the Permanent Secretary of Ministry of Energy, serving in both central and regional government. A sample size of 240 was determined using Taro Yamane's formula. Stratified proportional random sampling was adopted. A questionnaire was utilized as a research instrument. Statistics for data analysis included mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that: (1) the overall level of human resource development of Ministry of Energy personnel was at a high level. The lifelong development aspect of the organization was at a high level, followed by the learning aspect respectively. (2) Personnel with personal factors in terms of different age and education had the different level of human resource development at statistical significance level of 0.05. (3) Organizational factors influencing human resource development of Ministry of Energy in terms of top management support, commitment from experts and general practitioners, and learning patterns had a positive relationship at statistical significance level of 0.05. These factors jointly account for 78.30% of the variance in human resource development outcomes for Ministry of Energy personnel. (4) Guidelines for human resource development include supporting and encouraging personnel to continuously learn and develop skills, knowledge and experience. Experts should commit to sharing knowledge, and provide skills for personnel. This will increase the commitment to work and develop working skills for personnel.

Keywords : Organizational factors, Human Resource Development, Ministry of Energy, Personnel

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรกระทรวงพลังงาน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัว ที่ได้ให้กำลังใจ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และผู้ศึกษาหวังว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้ที่สนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บุคลากรกระทรวงพลังงาน



นางสาววิไลภรณ์ เพ็ชรกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
สมมติฐานในการศึกษา	5
ขอบเขตในการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน.....	47
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52
ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการศึกษา	62
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	70
ก แบบสอบถาม.....	71
ข ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม.....	79
ค รายชื่ออาจารย์และผู้บริหารกระทรวงตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา.....	85
ง ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยอาจารย์และผู้บริหาร.....	87
ประวัติผู้ศึกษา	95



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง	34
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	42
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของ บุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป	43
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของ บุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	44
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของ บุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความซับซ้อนขององค์การ	45
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของ บุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านรูปแบบการเรียนรู้	46
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการเรียนรู้	47
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กระทรวงพลังงาน ด้านการฝึกอบรม	48
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนา	49
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ	50
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์การ	51
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.14	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุกับระดับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบ LSD	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	55
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบ LSD.....	56
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	58
ตารางที่ 4.19	ปัจจัยองค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน	58
ตารางที่ 4.20	แสดงการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน.....	59
ตารางที่ 4.21	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน.....	60



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา 13(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570” เพื่อให้ข้าราชการบุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งได้พัฒนาเครื่องมือกลไกต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศตงนโยบายของส่วนราชการ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ระดับชาติ ตลอดจนมีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ระหว่างส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐมีความชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2567)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเชิงระบบในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงปรับพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานหลายด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นการเตรียมพนักงานขององค์กร ขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงและเติบโต ทำให้พนักงาน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ในเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร (ภาวิน ชินะโชติ, 2561 หน้า 11-7)

กระทรวงพลังงาน เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ประเภทกระทรวงของไทย มีหน้าที่ส่งเสริมและกำกับดูแลให้เกิดความมั่นคงด้านพลังงานแก่ประเทศ มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ คือ ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง โดยแผนปฏิบัติการราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประกอบด้วย 3 เรื่อง ดังนี้ แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 1 : การขับเคลื่อนนโยบายพลังงานสู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ มุ่งเน้นบูรณาการ เชื่อมโยง และถ่ายทอดนโยบายพลังงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและแผนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนและขับเคลื่อนความร่วมมือด้านพลังงานระหว่างประเทศเชิงรุกตามกรอบความร่วมมือแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 : เครือข่ายพลังงานชุมชนเข้มแข็ง มุ่งเน้นการสนับสนุน การจัดหาและการพัฒนาด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค ให้สามารถขับเคลื่อนพลังงานชุมชน เพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากตลอดจนสร้างเครือข่าย เพื่อร่วมสนับสนุนการดำเนินนโยบายของกระทรวงพลังงาน ให้ขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 : การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการพัฒนาให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีระบบบริหารราชการตามมาตรฐานสากลที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรกระทรวงพลังงานมีความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลพลังงานให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นได้ พร้อมทั้งสามารถบริหารความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความน่าเชื่อถือและสนับสนุนการดำเนินนโยบายของกระทรวงพลังงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน, 2566)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานของกระทรวงพลังงาน ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากการนำเทคโนโลยีขั้นสูงไปใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้บุคลากรจะเข้าใจลักษณะขององค์กรและผลผลิตขององค์กร รวมทั้งรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆที่ปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ในปัจจุบันพบว่า กระทรวงพลังงานมีสภาพปัญหาเรื่องบุคลากรขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ไม่สามารถทำงานทดแทนในหน้าที่ส่วนอื่นได้ เพราะไม่มีความรู้

ความชำนาญในงานด้านอื่น ขาดทักษะในการทำงานและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์การของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและคุณภาพสูง จะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากล เทียบเท่าประเทศต่างๆในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่นๆที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อมและสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จ (กองกลาง กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2566)

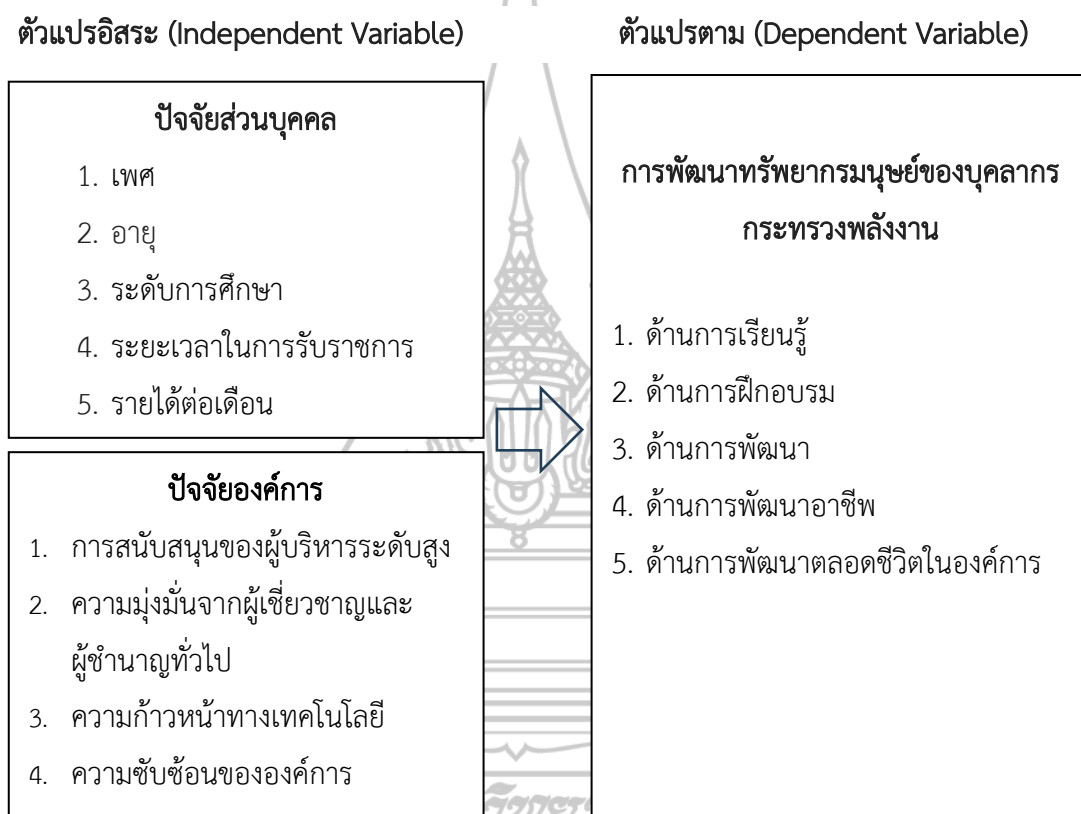
จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยองค์การด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไปความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์การ และรูปแบบการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Mondy, 2008) ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ผู้ศึกษาได้วางแผนนำแนวคิดต่างๆ มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในองค์การ Lethebarrow, Fletcher & Donald (2010) รวมถึง ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหวังว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กระทรวงพลังงาน
- 2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Mondy, Wayne R. (2008) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Lethebarrow, Fletcher & Donald (2010) ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

- 4.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของกระทรวงพลังงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
- 4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

5. ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการรับราชการและรายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์การ และรูปแบบการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Mondy, Wayne R. (2008)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์การ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Lethebarrow, Fletcher & Donald (2010)

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกระทรวงพลังงาน จำนวน 602 คน (โครงสร้างส่วนราชการกระทรวงพลังงาน, 2567) หน่วยที่ใช้วิเคราะห์เป็นระดับบุคคลและเนื่องจากเป็นประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของ Taro Yamane, 1973 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 240 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาดำเนินการ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2567 - สิงหาคม 2567

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การให้ความรู้ การพัฒนาและการเรียนรู้ เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม และตอบสนองต่อความต้องการดำเนินงานในปัจจุบันและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การ

6.1.1 การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ พฤติกรรมต่างๆ ให้บุคคลพัฒนาตนเอง ปรับตัวเข้ากับการทำงานในองค์การได้ดี และช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

6.1.2 การฝึกอบรม หมายถึง กลไกที่จะทำให้ระบบการทำงานโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและการพัฒนาการฝึกอบรม ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานสูงขึ้น สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

6.1.3 การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร สำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

6.1.4 การพัฒนาอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพที่ตนใฝ่ฝัน มีความสุขกับการทำงาน ประสบความสำเร็จในอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง

6.1.5 การพัฒนาตลอดชีวิตในองค์การ หมายถึง กระบวนการที่องค์การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์การ สามารถส่งเสริมการพัฒนาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนในระยะยาว

6.2 ปัจจัยองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

6.2.1 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การลาไปศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาดูงาน

6.2.2 ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป หมายถึง เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในตัวบุคคล ความเป็นมืออาชีพ ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆให้กับผู้ได้รับการฝึกอบรมโดยตรง

6.2.3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีการพัฒนาก้าวหน้า มีการพัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากร และปรับทัศนคติบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

6.2.4 ความซับซ้อนขององค์การ หมายถึง ขนาดขององค์การ จำนวนบุคลากรใน องค์การ สายการบังคับบัญชา รวมทั้งโครงสร้างขององค์การ

6.2.5 รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการหรือลักษณะที่บุคคลแต่ละคนรับรู้และ ประมวลผลข้อมูล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยมีปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ เช่น ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสและสภาพแวดล้อม การเข้าใจรูปแบบ การเรียนรู้ของตนเองจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ให้เหมาะสม และบรรลุเป้าหมาย การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 องค์การ หมายถึง กระทรวงพลังงาน ตั้งอยู่ที่ อาคารบี ศูนย์เอนเนอร์ยีคอมเพล็กซ์ 555/2 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษา เฉพาะบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

6.4 บุคลากร หมายถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการของกระทรวง พลังงาน จำนวน 240 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพลังงาน นักจัดการ งานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นิติกร วิศวกร และนายช่างเทคนิค ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ทำให้สามารถนำผลการศึกษา ไปปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กระทรวงพลังงาน และสามารถนำไปแก้ไข วางแผนงาน รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้ อย่างตรงประเด็นมากขึ้น

7.3 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา นำไปปฏิบัติการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการนิยามความหมาย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายแตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาจึงได้เลือกเนื้อหาที่มีความน่าสนใจมารวบรวมไว้ ดังนี้

Nadler & Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่ดี สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้สูงขึ้น โดยมีเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสูง ตามที่องค์การต้องการนั้น ประกอบด้วย 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์การ อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันเปลี่ยนไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงาน ตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือทำงานในหน้าที่ใหม่

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร สำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้ง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

Lim, G.S., Mathis, R. L., & Jackson, H. J., 2016 และ DeSimone, R. L. & Werner, J., M., 2013 กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า เป็นชุดของกิจกรรมที่เป็นระบบ และมีการวางแผนการออกแบบโดยองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น สามารถตอบสนองความต้องการของงานในปัจจุบันและอนาคต

Chalofsky, N. E., Rocco, T. S. & Morris, M. L., 2014 และ Swanson, R. A., & Holton, E. F., 2011 ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาฐานความรู้ ความเชี่ยวชาญ ผลิตผล และความพึงพอใจ ตลอดจนปรับปรุงระดับตัวบุคคล การทำงานร่วมกันหรือทีมงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของระบบภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยอาจประกอบด้วย การวางแผนและการอำนวยความสะดวกที่หลากหลายของการเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ อาจจะมีการเรียนรู้แบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการได้

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กร ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Nadler (1980) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้บุคคล เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 กิจกรรม คือ 1. กิจกรรมการฝึกอบรม 2. กิจกรรมการศึกษาต่อ 3. กิจกรรมการพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวม เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

จากคำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่องค์การดำเนินการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การให้ความรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และเทคโนโลยี

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) มีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับงาน ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ขององค์การ
- 2) สร้างศักยภาพการแข่งขัน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ทันสมัย จะช่วยสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับองค์การ
- 3) รักษาพนักงาน การพัฒนาบุคลากรให้เติบโตและก้าวหน้าในองค์การ จะช่วยรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์การ
- 4) สร้างวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การ จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เกิดจากหลายแนวคิด สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์การพัฒนาไปในทางที่ดี สามารถดำเนินต่อไป โดยบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทั้งองค์การ พนักงานและสังคมโดยรวม องค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประสบความสำเร็จ ยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

- 1) บรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ
- 2) พัฒนาศักยภาพของพนักงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์
- 3) สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน พนักงานที่ได้รับการพัฒนา รู้สึกมีคุณค่า ทำหายและมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร และลดการลาออก
- 4) สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรที่มีพนักงานที่มีความสามารถ จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้
- 5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้พนักงาน มีทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา
- 6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้พนักงาน มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม
- 7) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จะได้รับการยอมรับจากสังคม และมีภาพลักษณ์ที่ดี
- 8) ลดความเสี่ยง พนักงานที่มีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ จะทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ลดความผิดพลาด

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4 วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Lethebarrow, Fletcher และ Donald (2010) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (HRD) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ได้อธิบายถึง 5 ด้านหลัก ที่เป็นส่วนประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ด้านการเรียนรู้ มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมที่มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะด้านของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค การพัฒนาทักษะการสื่อสาร หรือการเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม

3) ด้านการพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเติบโตในสายอาชีพของตนได้ การพัฒนาอาจรวมถึงการให้คำปรึกษาและการทำงานร่วมกับผู้นำภายในองค์กร

4) ด้านการพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนให้พนักงานมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน โดยการจัดเตรียมโอกาสในการเติบโตและพัฒนาในด้านต่างๆ รวมถึงการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดทั้งอาชีพ การจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะของตน

ภาวิน ชินะโชติ (2561, น.11-27) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยนอกจากขั้นตอนตาม Moody and Martocchio (2016)แล้ว ผู้บริหารอาจใช้ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler (2005) ตามตัวแบบ ADDIE Model ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกระบวนการทั่วไป โดยมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Assessment of Human Resource Development Intervention) เป็นการพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเพิ่มคุณค่าแก่พนักงาน ซึ่งมีการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งหมด 3 เรื่อง คือ การวิเคราะห์ภาพรวมที่องค์กรต้องการ ให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Defining the Objectives of the Human Resource Development Intervention) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ตรงกับความต้องการขององค์กรไว้ตั้งแต่ต้นให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการกำหนดวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆที่ต้องการพัฒนา เช่น คุณสมบัติของพนักงาน ระยะเวลา ตำแหน่ง เป็นต้น

3) การกำหนดวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Defining Career Activities) การเลือกวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่าต้องการให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะในเรื่องใด ซึ่งการเลือกวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็นวิธีการพัฒนา

ผู้บริหารระดับสูง วิธีการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง วิธีการพัฒนาพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งงานแต่ละระดับ จะต้องมามีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

4) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implementing Human Resource Development Program) ขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ทำให้เกิดประโยชน์และคุณภาพอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากวิทยากรที่มีความรู้ และความสามารถตรงกับความต้องการของหลักสูตร ทำให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนดไว้

5) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Evaluating Human Resource Development Program) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบ ADDIE Model จะสอดคล้องกับขั้นตอนการประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นวิธีการประเมินของ Kirkpatrick (2007) ที่ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม 4 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับระดับผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ดังนี้

- (1) การประเมินด้านปฏิกิริยา (Reaction)
- (2) การประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning)
- (3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
- (4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Result)

Noe, R. A., 2013 กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ดังนี้

1) การให้การศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) ได้แก่ การศึกษาในหลักสูตร หรือการสัมมนา โดยบริษัทหรือการศึกษาในสถานศึกษา

2) การประเมิน (Assessment) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรม ทักษะ และบุคลิกภาพลักษณะ

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Job Experiences) โดยดูในเรื่องการขยายงาน การหมุนเวียนงาน หรือการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสู่ตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาได้

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ได้แก่ การให้คำแนะนำ และการสอนงาน

Nadler, L., & Nadler, Z., 1989 กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 วิธี คือ

- 1) การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบันของผู้เรียน
- 2) การศึกษาเป็นการเรียนรู้งานในอนาคตของผู้เรียน และ
- 3) การพัฒนาเป็นการเรียนรู้ที่เน้นไปยังตัวองค์กร เพื่อให้้องค์กรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์

Gilley, J. W., Eggland, S. A. & Maycunich, A. M. (2002) เสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย กิจกรรมที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

1) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายบุคคล (Individual Training and Development) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้แต่ละบุคคล ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง โดยใช้ การฝึกอบรมและพัฒนา ช่วยเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคคล

2) การพัฒนาสายงานอาชีพ (Career Development) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้น การสร้างความสัมพันธ์ สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคล ในเรื่องงาน (Individual) กับเป้าหมายของ องค์กร (Organization) เพื่อแสดงให้เห็นบุคคลทราบถึงบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้า ทางอาชีพของตน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งจะ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลภายในองค์กร และระหว่างองค์กร

Werner JM and DeSimone RL (2006) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนารายบุคคล (individual development) เป็นการพัฒนาให้ได้มา ซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนา รายบุคคล และสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขในเรื่องจุดอ่อนของ บุคลากร สร้างศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร

2) การพัฒนาอาชีพ (career development) เป็นกระบวนการวางแผน และ การกำหนด ทิศทางการทำงานกับเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้น หมายถึง การเติบโต อย่างต่อเนื่อง การได้รับทักษะ การได้รับโอกาสจากการจัดสรรตำแหน่งขององค์กร ซึ่งเป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร

3) การพัฒนาองค์การ (organization development) เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพโดยทั่วไปและต่อเนื่อง โดยตระหนักอยู่บนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนในองค์การ

4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดถือธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายให้แก่ผู้ถูกประเมินได้ เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับและศรัทธา การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์การจะต้องมีการคิดทบทวนผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางร่วมกันในการทำงานในอนาคต

จากวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และการให้ความสำคัญกับการพัฒนา HRD จะช่วยให้้องค์การสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Lethebarrow, Fletcher และ Donald (2010) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน และยังครอบคลุมทฤษฎีแบบจำลองต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนา เพื่ออธิบายและแนะนำแนวทางปฏิบัติด้าน HRM ได้แก่

1) ทฤษฎีพฤติกรรม เน้นความสำคัญของการทำความเข้าใจ และการจัดการพฤติกรรมของพนักงาน ทฤษฎีนี้ ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้าน HRM หลายประการ เช่น การจัดการผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การพัฒนา และแรงจูงใจของพนักงาน

2) ทฤษฎีระบบ มองว่าองค์การเป็นระบบที่ซับซ้อน ซึ่งประกอบขึ้นจากส่วนที่สัมพันธ์กัน ทฤษฎีนี้ ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้าน HRM หลายประการ เช่น การวางแผนและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล การสรรหาและการคัดเลือก และการจัดการการเปลี่ยนแปลง

3) ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ เน้นถึงความสำคัญของการปรับแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์โดยรวมขององค์การ ทฤษฎีนี้ ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้าน HRM หลายประการ เช่น การวางแผนและกลยุทธ์ ด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของพนักงาน

4) ทฤษฎีสถาบัน เน้นถึงความสำคัญของบริบททางสังคม และวัฒนธรรม ที่องค์กรดำเนินงาน ทฤษฎีนี้ใช้เพื่ออธิบายว่า ทำไมแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

5) ทฤษฎีเชิงวิพากษ์ ทำลายสมมติฐานแบบดั้งเดิม เกี่ยวกับ HRM และแนะนำ แนวทางปฏิบัติด้าน HRM สามารถใช้เพื่อรักษาอำนาจ และการควบคุมพนักงานได้ ทฤษฎีนี้ ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้าน HRM ทางเลือกจำนวนหนึ่ง เช่น การเสริมสร้างศักยภาพ ของพนักงานและการจัดการตนเอง

Kotler, Phillip and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้น ต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจ ให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ ดังนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวีธีที่จะอธิบายว่า ทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมาก เพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัย ของตนเอง แต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของ มาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

(1) ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค

(2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

(3) ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากเพื่อน

(4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่อง ส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม

(5) ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self – actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ บุคคลพยายาม ที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้น ได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล พยายามสร้างความพึงพอใจ ให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจ ต่องานศิลปะชิ้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการ

แม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละชั้นได้รับความพึงพอใจแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

2) ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่า บุคคลมักไม่รู้ตัวมากนัก ว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์ พบว่า บุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้ อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พุดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอน หรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

2. แนวคิดปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ขององค์การ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1. ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วย

2.1.1 กลยุทธ์ขององค์การ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของ HRD องค์การ ควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 โครงสร้างขององค์การ องค์การกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น องค์การที่มีโครงสร้างแบบแบนนอน พนักงานจะมีอิสระในการทำงานมากขึ้น องค์การควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจให้กับพนักงาน

2.1.3 วัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน องค์การควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การ เน้นการทำงานเป็นทีม องค์การควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาให้กับพนักงาน

2.1.4 ทรัพยากรขององค์การ เช่น งบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.5 ผู้นำองค์การ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำองค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน

2.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ

2.2.1 เทคโนโลยี องค์การควรใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ e-learning การใช้โซเชียลมีเดีย การใช้โปรแกรมจำลองสถานการณ์

2.2.2 สภาพเศรษฐกิจ งบประมาณ ทรัพยากร และโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2.2.3 กฎหมายและข้อบังคับ เนื้อหา รูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับ

2.2.4 การแข่งขันในธุรกิจ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

2.2.5 การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เทรนด์เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรติดตาม และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Mondy, Wayne R. (2008) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1) การสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และการพัฒนาจะประสบความสำเร็จ เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้จัดการระดับสูงขององค์การ ซึ่งรวมถึง การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาองค์การ

2) ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงแล้ว การฝึกอบรมและพัฒนา ยังต้องได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงผู้เชี่ยวชาญที่จะให้การฝึกอบรม ดังนั้น บุคคลที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ จะต้องมีความรู้และความสามารถโดยตรง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมด้วย

3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการในทุกธุรกิจกระบวนการต่างๆ เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์การ

4) ความซับซ้อนขององค์การ โครงสร้างองค์การแบบเรียบ เป็นผลมาจากการลดขนาดลงของสายการบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และความสะดวกในการทำงานและมนุษย์ การจัดการบุคคลและทีมงานจะมีการขยายงานและเพิ่มพูนงาน ผลลัพธ์ก็คือ คนงานจะสามารถอุทิศเวลาและความพยายามให้กับงานได้มากขึ้น การมอบหมายงานที่ซับซ้อน จะทำให้ความซับซ้อนของงานเพิ่มมากขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มงาน

5) รูปแบบการเรียนรู้ ความรับผิดชอบทั่วไปของการฝึกอบรม และการพัฒนา เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้และทักษะ บุคลากรทุกระดับจะต้องมีแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็น

นอกจากนี้ ยังมีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) กลยุทธ์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร

2) โครงสร้างขององค์กร มีอิทธิพลต่อรูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

3) วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงาน องค์กรควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

4) เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควร ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

5) สภาพเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่องบประมาณ ทรัพยากร และโอกาสในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ

6) กฎหมายและข้อบังคับ มีอิทธิพลต่อเนื้อหา รูปแบบ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7) ความพร้อมของพนักงาน ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะมีผลต่อ ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

8) แรงจูงใจในการทำงานและความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน จะ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

9) การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับกิจกรรมการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

10) บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา

11) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น การปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้น จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น มีหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนของ องค์กร และรูปแบบการเรียนรู้ ผู้ศึกษา จึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Mondy, Wayne R. (2008) มาทำการศึกษาในครั้งนี้

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

3.1 ประวัติกระทรวงพลังงาน

พ.ศ. 2535 รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ดูแลภาพรวมด้านพลังงานของประเทศ แต่เนื่องจากหน่วยงานด้านพลังงาน ต่างกระจายออกไปสังกัดในกระทรวงที่ต่างกัน ทำให้มีปัญหาในเรื่องการประสานงาน รัฐบาล พ.ศ.ท.ทักษิณ ชินวัตร จึงมีมติเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 จัดตั้ง “ทบวงพลังงาน” และต่อมาเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2545 ที่ประชุมร่วมระหว่างนายกรัฐมนตรีกับรองนายกรัฐมนตรี ที่กำกับการบริหารราชการแต่ละกระทรวง ทบวง รวม 5 ท่าน ได้มีมติให้ยกระดับส่วนราชการ “ทบวงพลังงาน” เป็น “กระทรวงพลังงาน” กระทั่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงถือเป็นการก่อตั้งกระทรวงพลังงานอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ :

ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน เป็นศูนย์กลางพลังงานในภูมิภาคเอเชีย
เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งจากภาคพลังงาน

พันธกิจ :

เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและ
พัฒนาพลังงานในระดับพื้นที่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม :

1. มุ่งเน้นประชา
2. กล้าคิดสร้างสรรค์
3. เชื้อมั่นทำได้
4. ร่วมใจเป็นทีม

ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านพลังงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 และ ยุทธศาสตร์ที่ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันสำหรับประเทศไทย มุ่งพัฒนาประเทศ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ คือ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปรุงจูน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ อันจะทำให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงาน ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่กับการยกระดับรายได้ และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางในประเทศได้ ในคราวเดียวกัน

(1) เป้าหมาย

เป้าหมายระยะ 20 ปี ของยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การพัฒนาให้ประเทศไทย เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่ออนาคตที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการและการท่องเที่ยว โดยให้ประเทศสามารถยกระดับการผลิตทางการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าให้เพิ่มขึ้น ในขณะที่มีอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต ที่จะเป็ นกลไกขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีแห่งอนาคต รวมทั้งรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางของ การท่องเที่ยว ระดับโลก ขณะเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนา ปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ทั้งในส่วน ของโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ ด้านโครงข่ายคมนาคมพื้นที่ และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่ออำนวยความสะดวก และลดต้นทุนในการเคลื่อนย้าย สินค้าบริการ เงินทุน บุคลากร และเชื่อมโยงประเทศไทยกับ ประชาคมโลก และรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงสู่ออนาคต ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ รายได้ ประชาชาติ การขยายตัวของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน ประเทศ การกระจายรายได้ผลิ ภาพการผลิต ของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่
 1) การเกษตรสร้างมูลค่า 2) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต 3) การสร้างความหลากหลาย
 ด้านการท่องเที่ยว 4) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก 5) การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐาน
 ผู้ประกอบการยุคใหม่

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่ 2 เกิดจากการพัฒนากิจกรรมที่สำคัญ
 ของประเทศในทุกภาคส่วน ทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม บริการ ให้มีความเข้มแข็งจากข้างใน
 ซึ่งพลังงานเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญ ทั้งด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน ที่จะต้อง
 ครอบคลุมและเพียงพอต่อการสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และการบริการ
 แห่งอนาคต เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงทางพลังงาน ประชาชนมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอ เกิดความ
 เชื่อมั่นต่อการลงทุนในประเทศ รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนพลังงานทดแทน จากวัตถุดิบเหลือทิ้ง
 ทางการเกษตร การสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคเกษตร โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมพลังงาน และ
 นำมาใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรม และพลังงานที่เกี่ยวข้องกับชีวภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้น้อมนำศาสตร์
 ของพระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก 3 ประการคือ “ มีความพอประมาณ มีเหตุผล
 มีภูมิคุ้มกัน” มาเป็นหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ควบคู่กับการนำเป้าหมายของการพัฒนา
 ที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมาย มาเป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดันดำเนินการ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
 ของการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาลและ
 ความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ
 โดยมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ที่มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดใน
 ในอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2580

(1) เป้าหมาย

เป้าหมาย 20 ปี ของยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย 1) การอนุรักษ์และรักษา
 ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้ อย่างยั่งยืน
 มีสมดุล 2) การฟื้นฟูและสร้างฐานใหม่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบ
 จากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ 3) การใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐาน
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุลภายใต้ขีดความสามารถของระบบนิเวศ 4) การยกระดับ
 กระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์นี้ คือ พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ที่เสื่อมโทรม ได้รับการฟื้นฟู การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์

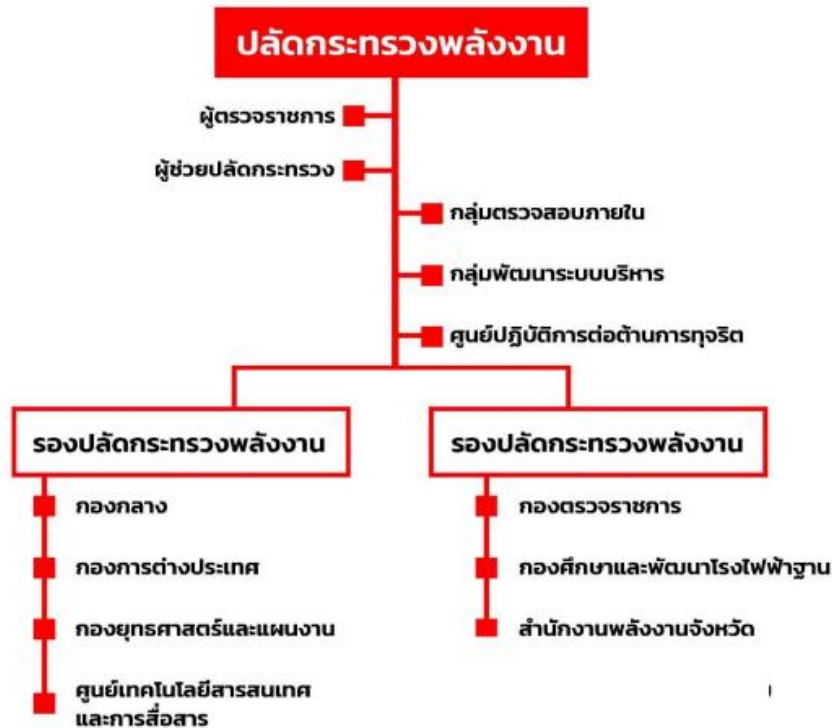
ประเด็นหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ 1) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว 2) การสร้างการเติบโต อย่างยั่งยืนบนสังคม เศรษฐกิจภาคทะเล 3) การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อ สภาพภูมิอากาศ 4) การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโต 5) การพัฒนาความมั่นคงทางน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) การยกระดับกระบวนการกำกับเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นสิ่งแวดล้อม เป็นเรื่องที่ทุกประเทศต่างให้ความสำคัญ การพัฒนาทางเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องทำควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งในอดีต ไทยมีการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลในการผลิตไฟฟ้าจากภาคพลังงานเป็นหลัก มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการเผาไหม้ของ เชื้อเพลิงฟอสซิล ก่อให้เกิดปัญหาภาวะโลกร้อน ประกอบกับไทยต้องสูญเสียรายได้จากการนำเข้า ประเทศอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ จึงควรต้องส่งเสริมพลังงานทดแทนในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำวัตถุดิบเหลือใช้ทางการเกษตรตาม ศักยภาพพื้นที่ที่มีอยู่มาผลิตเป็นพลังงานทดแทน สร้างความเข้มแข็งต่อเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการวิจัยพัฒนา เทคโนโลยีพลังงาน และเทคโนโลยีพลังงานชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการส่งเสริม พลังงานทดแทน พร้อมส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทุกภาคส่วน

3.3 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

โครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ดังต่อไปนี้



จำนวนตำแหน่งข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน
ประเภททั่วไป	180
ประเภทวิชาการ	330
ประเภทอำนวยการ	82
ประเภทบริหาร	10
รวม	602

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

3.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2566-2570

แนวทางที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรม บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลและการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

เป้าประสงค์

1. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรมและธรรมาภิบาล

2. สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากร ในรูปแบบองค์การสมรรถนะสูง

แนวทางที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

เป้าประสงค์

1. ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน

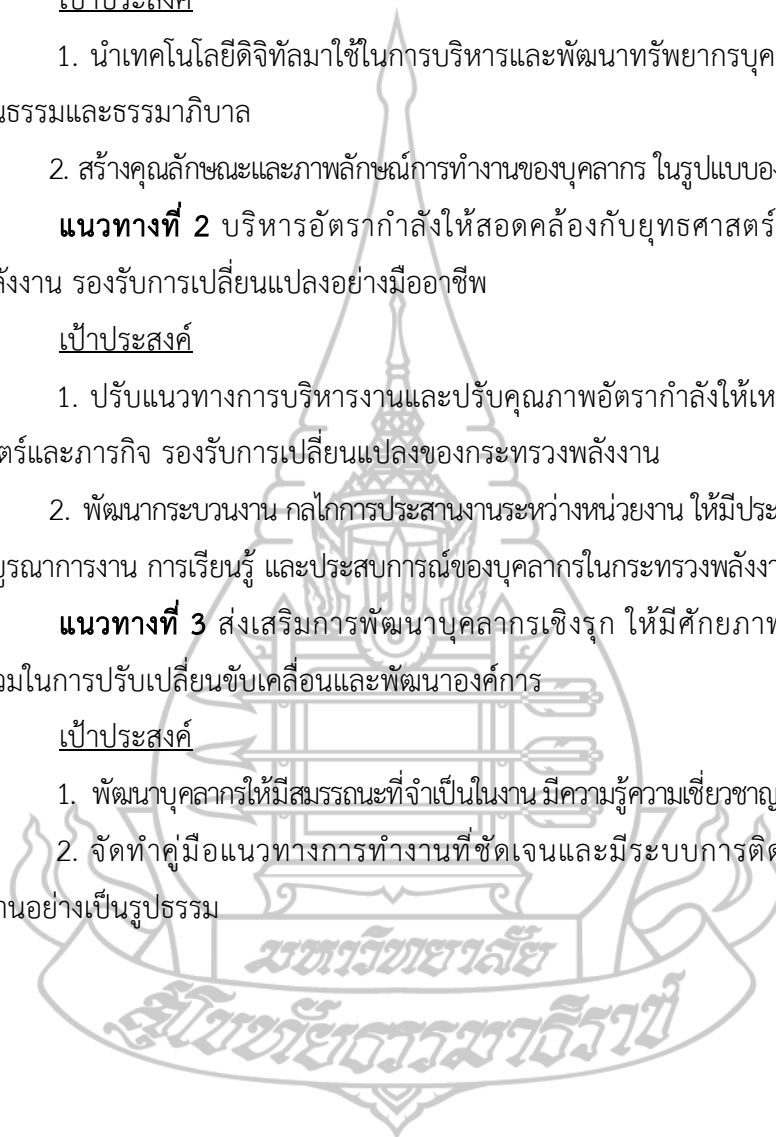
2. พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุก ให้มีศักยภาพที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

1. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึกและเชิงกว้าง

2. จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม



4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาภาพร ชูรี (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ(3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เฉพาะส่วนกลางจำนวน 359 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 190 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหาร สามารถทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 25.40 (3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุกัญญา แก้วขาว (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการเทคโนโลยี

สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าว สามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.292 + 0.603 X5 + 0.298 X1 + 0.146 X7 + 0.102 X3 - 0.124 X2 - 0.216 X4$ (3) แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

อาจารย์ ฤทธิชัย (2563) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(สำนักงาน ก.พ.ร.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (4) อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง 170 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์การและบุคคล และการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ก.พ.ร. แตกต่างกันมีการรับรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล

แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล และการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ (4) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

เบญญาศิริ งามสอาด (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก มีจำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในเขตจังหวัดปทุมธานี การสร้างสมการพยากรณ์ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในเขตจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการวิจัย สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในคะแนนมาตรฐาน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y = .028 (X_5) + .025 (X_1) + .022 (X_2) + .020 (X_4) + .009 (X_3)$ 2) แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีแนวทางตามปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานโครงการ กิจกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ฝ่ายสภาและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนจังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับระบบราชการที่ต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล

และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานบริการด้วยน้ำใจ ใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ ต้องยึดกฎระเบียบและบริการด้วยความจริงใจ เพื่อการบริการสาธารณะในท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับระบบให้สิ่งของของใจ และด้านการปฏิบัติงาน จึงเกิดประสิทธิผลส่งผลในการพัฒนางาน สู่ประชาชนอย่างแท้จริง

จันทร์มอญ คำสือ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 (3) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภรณ์ชุตดา โสมเขียว (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง จำนวน 16 คน โดยมีการศึกษาวิจัยประกอบด้วย การศึกษาเชิงเอกสาร(Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากร เน้นในเรื่องของการเพิ่มพูน

ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงานเท่านั้น โดยมีการพัฒนา 3 ประเด็น คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และมีการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ซึ่งกันและกัน 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการ ยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก ควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล และควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทำงานบนหลักคุณธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

Judy Matthews, Tracy Stanley, Paul Davidson (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยมนุษย์และโครงการความท้าทายที่มีอิทธิพลต่อพนักงานมีส่วนร่วมในโครงการตามองค์การ (PBO) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความท้าทายของโครงการ ปัจจัยมนุษย์ และการพัฒนาความรู้ที่มีอิทธิพลต่อธรรมชาติของการมีส่วนร่วมของพนักงานในทีมงานโครงการในระดับโลกองค์การตามโครงการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสังเกตการณ์ในการประชุมทีมและสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อระบุคุณลักษณะ ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน เกี่ยวข้องกับความท้าทายของโครงการ ลักษณะการแก้ปัญหาของงาน และบรรลุผลตามที่กำหนดภายในการจัดสรรเวลา ปัจจัยของมนุษย์ รวมถึง พฤติกรรมของผู้จัดการที่มีการตอบรับ และการยอมรับในความพยายาม การให้คำปรึกษา และการให้กำลังใจ การทำงานร่วมกัน มีความสำคัญในสภาพแวดล้อมของทีม ศักยภาพในการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้จากโครงการ และทีม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทีมวิศวกรที่ปรึกษา 13 คน จาก 8 สัญชาติ และสร้างพื้นฐานสำหรับการเปรียบเทียบในอนาคตกับคนอื่นๆ ทีมงานโครงการที่มีประเภทงานและโปรไฟล์ประชากรที่แตกต่างกัน การศึกษานี้ มีส่วนช่วยในการวิจัยการจัดการโครงการ (PM) โดยการขยายให้กว้างขึ้น การมุ่งเน้นจากปัจจัยมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ไปจนถึงความท้าทายและความรู้ของโครงการ การพัฒนาโดยมีผลกระทบต่อผู้จัดการในองค์การตามโครงการในแง่ของการออกแบบงาน การพัฒนาบรรยากาศของทีม กระบวนการของทีมและพฤติกรรมของตนเอง

Phong Thanh Nguyen , Andri Yandi , M. Rizky Mahaputra (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: แรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ สิ่งแวดล้อม องค์การวัฒนธรรม การทำงาน ความสำเร็จ ความสามารถ และค่าตอบแทน (การศึกษาของมนุษย์ การศึกษาวรรณกรรมการจัดการทรัพยากร) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญอย่างมากในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือบทความก่อนทำการวิจัย ทำหน้าที่เสริมสร้างทฤษฎี และปรากฏการณ์ ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ,

สภาพแวดล้อมในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ, ความสามารถในการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน สมมติฐาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน 2) ความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน 4) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 5) ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 6) ความสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 7) ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและเหมาะสมยิ่งขึ้น

Ashwini Sonar and Dr. Rajesh Kumar Pandey (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ถือเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการองค์การร่วมสมัย สาขาทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเปลี่ยนจากหน้าที่ การบริหารหลัก มาเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ปัจจุบันผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับองค์การ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มั่นใจว่ามีผู้มีความสามารถที่เหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับสูงและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยี แม้แต่ HR ก็มีฝ่ายวิเคราะห์และหน้าที่เกือบทั้งหมดของ HR ก็ถูกกำหนดเส้นทางไว้ผ่านโดเมน HR Analytics การทบทวนที่ครอบคลุมนี้ นำโดยนักวิจัย เจาะลึกแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายและสำรวจแนวปฏิบัติเหล่านั้น ความสำคัญ วิวัฒนาการ และคุณประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ โดยเน้นทั้งกรอบทางทฤษฎีและโลกแห่งความเป็นจริง นักวิจัยได้ตรวจสอบขอบเขตของการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก ไปจนถึงการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและการพัฒนาพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา และเชิงสำรวจ ทั้งข้อมูลหลักและรอง ข้อมูลปฐมภูมิอยู่ในรูปแบบของการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลจาก 5 บริษัท ที่นำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำความเข้าใจสาระสำคัญ และความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ในขณะเดียวกันก็ตรวจสอบผลประโยชน์ จากแนวทางปฏิบัติ นำมาสู่องค์การต่างๆ การศึกษาครั้งนี้ ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติและเน้นธรรมชาติการปรับตัวในบริบทองค์การต่างๆ การวิเคราะห์ที่นำเสนอในบทความนี้ ทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการและนักวิจัย ที่ต้องการเพิ่มความเข้าใจ

ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ขับเคลื่อนความเป็นเลิศขององค์การ การวิจัยนี้ ประเมินแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ความท้าทาย และแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่อย่างมีวิจารณญาณ มีส่วนทำให้เกิดการอภิปรายในวงกว้าง เกี่ยวกับผลกระทบของการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ต่อความสำเร็จขององค์การ

Suthinee Atthakorn (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาเจ้าหน้าที่วิชาการ วิทยานิพนธ์จะให้คำแนะนำในการปรับปรุงอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีการใช้กลยุทธ์การวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งรวมถึงเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ จะใช้แบบสอบถามในการรวบรวม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จากราชภัฏจำนวน 284 คน จากทั้งหมด 968 คน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก และกรณีศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัย การพัฒนาใช้เพื่อยืนยันและอธิบายผลลัพธ์เชิงปริมาณเพิ่มเติม

ผลการศึกษาพบว่า มีการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับต่ำ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา การพัฒนาถูกบันทึกว่าเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากพนักงานไม่ได้รับปริญญาเอก ในขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเรียนรู้จากงานของตนเอง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) การสนับสนุนนโยบายจากภายนอกองค์การ 2) การสื่อสารภายในองค์การ 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 4) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และ 5) แรงจูงใจเชิงบวก สมมติฐานได้รับการยืนยันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการถดถอยที่ใช้ในการศึกษาร้อยละ 47.30 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการยืนยันทฤษฎีการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย อาศัยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การ พิสูจน์ทฤษฎีของความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างองค์การระบบปิดกับองค์การระบบเปิด

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 240 คน และนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผู้ศึกษากำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กระทรวงพลังงานที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 602 คน

1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 240 คน

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

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ร้อยละ)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{602}{1 + 602(0.05)^2} \\ &= \frac{602}{2.505} \\ &= 240.32 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 240 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน จากกลุ่มประชากรตามสัดส่วน โดยจำแนกตามหน่วยงาน ประกอบด้วย กอง สำนัก และศูนย์ในส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

โดยสามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (กอง/สำนัก/ศูนย์ในส่วนกลาง)	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
กองกลาง	48	19
กองการต่างประเทศ	10	4
กองตรวจราชการ	10	4
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	22	9
กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค	28	11
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	8	3
สำนักงานพลังงานจังหวัด 76 จังหวัด	476	190
รวมทั้งสิ้น	602	240

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแล้ว จะใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อทำการศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยเทคนิคการจัดแบบ Likert Scale

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์กร และรูปแบบการเรียนรู้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยเทคนิคการจัดแบบ Likert Scale

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด โดยเกณฑ์ในการวัดและการแปลผลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ที่เกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ซึ่งในแต่ละข้อผู้ศึกษา ได้ตั้งเกณฑ์ในการให้คะแนนการวัดตัวแปร โดยการให้มาตรวัดแบบ Likert Scale สามารถแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายและคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ซึ่งพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอัตราภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

	I	=	$\frac{R}{K}$
เมื่อ	I	แทน	ความกว้างของชั้น
	R	แทน	พิสัย
	K	แทน	จำนวนชั้น
แทนค่าในสูตร	I	=	$\frac{5-1}{5}$
	I	=	$\frac{R}{K}$
	I	=	0.80

จากค่าคะแนนในสูตร นำมากำหนดช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายความว่า	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายความว่า	ระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายความว่า	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายความว่า	ระดับความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายความว่า	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 พัฒนาและสร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์กร และรูปแบบการเรียนรู้

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร ซึ่งมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ

ทั้ง 3 ท่าน โดยมีผลการตรวจสอบบางข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนักศึกษาได้ปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว และผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach, Alpha Coefficient) มีผลการทดสอบเฉลี่ย เท่ากับ 0.948

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลอง มาใช้ปรับปรุงให้สมบูรณ์และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทาง Google Forms ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ชุด เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2567 - วันที่ 8 สิงหาคม 2567

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นได้ทำการเก็บรวบรวมมาก่อนแล้ว เช่น หนังสือ ตำรา รายงาน เอกสารทางวิชาการ สถิติ บทวิเคราะห์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การประมวลผล

4.1.1 ตรวจสอบความเรียบร้อยและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

4.1.2 กรอกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์

4.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.1.4 ดำเนินการประมวลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์สถิติ ดังนี้

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- 1) ค่าความถี่ (Frequency value)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation - SD)

4.2.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

- 1) ค่า t - test (Independent Sample t -test)
- 2) ค่า f - test (One - Way ANOVA)
- 3) ค่าการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2.2 ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2.3 ข้อมูลตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์กร และรูปแบบการเรียนรู้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.4 ข้อมูลตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้ต่อเดือน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 240		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	35.40
หญิง	155	64.60
2. อายุ (ปี)		
20-30 ปี	46	19.20
31-40 ปี	122	50.80
41-50 ปี	58	24.20
51 ปีขึ้นไป	14	5.80
3. ระดับการศึกษา		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	23	9.60
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	160	66.70
ระดับปริญญาโท	55	22.90
ระดับสูงกว่าปริญญาโท	2	0.80
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	61	25.40
6-10 ปี	73	30.40
11-15 ปี	49	20.40
16-20 ปี	25	10.40
21-25 ปี	13	5.40
26-30 ปี	14	5.80
31 ปีขึ้นไป	5	2.10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
10,001 - 20,000 บาท	93	38.80
20,001 - 30,000 บาท	70	29.20
30,001 - 40,000 บาท	52	21.70
40,001 - 50,000 บาท	18	7.50
50,001 บาทขึ้นไป	7	2.90
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

1.1.1 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ตามด้วย อายุ 20-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

1.1.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ตามด้วยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

1.1.3 ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามด้วยระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และน้อยที่สุดคือมีระยะเวลาในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

1.1.4 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ตามด้วย 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และน้อยที่สุดคือ รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนขององค์การ และรูปแบบการเรียนรู้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดฝึกอบรม/ การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.794	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปเรียนรู้ โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.03	0.825	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาอาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ	3.96	0.888	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงาน ให้มากยิ่งขึ้น	3.95	0.902	มาก
5. เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร จะให้คำปรึกษา แนะนำ หรือแก้ไขปัญหาในการ ทำงานได้	3.91	0.853	มาก
รวม	3.79	0.744	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงานของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปเรียนรู้โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดฝึกอบรม/การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้มากยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และเมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป

ด้านความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นจะแบ่งความรู้และทักษะที่มีอยู่ให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่	3.86	0.849	มาก
7. ผู้เชี่ยวชาญมีเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	3.82	0.905	มาก
8. ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน	3.85	0.895	มาก
9. ผู้เชี่ยวชาญมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน	3.75	0.932	มาก
10. ผู้เชี่ยวชาญมุ่งมั่นจะมองหาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ	3.88	0.906	มาก
รวม	3.90	0.780	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นจะแบ่งความรู้และทักษะที่มีอยู่ให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04) รองลงมาคือ ผู้เชี่ยวชาญมีเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) ผู้เชี่ยวชาญมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และผู้เชี่ยวชาญมุ่งมั่นจะมองหาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. หน่วยงานมีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	3.97	0.865	มาก
12. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง	3.79	1.010	มาก
13. หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้	3.80	1.000	มาก
14. หน่วยงานมีการใช้ระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.88	0.912	มาก
15. หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.20	0.836	มาก
รวม	3.77	0.749	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) หน่วยงานมีการใช้ระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) และหน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความซับซ้อนขององค์การ

ด้านความซับซ้อนขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
16. ท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบงานขององค์การได้เป็นอย่างดี	3.93	0.810	มาก
17. โครงสร้างการบริหารขององค์การมีระบบการบังคับบัญชา เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.90	0.783	มาก
18. ลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์การ มีความซับซ้อน	3.58	0.938	มาก
19. องค์การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.84	0.848	มาก
20. กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน มีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.83	0.871	มาก
รวม	3.80	0.813	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านความซับซ้อนขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบงานขององค์การได้เป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93) รองลงมาคือ โครงสร้างการบริหารขององค์การมีระบบการบังคับบัญชา เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) องค์การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และลำดับขั้นการบังคับบัญชาขององค์การมีความซับซ้อน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านรูปแบบการเรียนรู้

ด้านรูปแบบการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21.งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและเข้าใจการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.11	0.779	มาก
22. ท่านใช้วิธีศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้งาน	4.09	0.774	มาก
23.ประสบการณ์ในการทำงานบางอย่างนั้น ไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งหมด บุคลากรรุ่นหลังจึงต้องฝึกฝนเพื่อให้เข้าใจ ถึงรายละเอียดของงานนั้น	4.09	0.851	มาก
24.การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.15	0.767	มาก
25.หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริม อบรมโดยนำเอาเทคนิค และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้พัฒนาบุคลากร	3.96	0.773	มาก
รวม	3.88	0.718	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านรูปแบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและเข้าใจการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11)

ท่านใช้วิธีศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้งาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ประสิทธิภาพในการทำงานบางอย่างนั้นไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งหมด บุคลากรรุ่นหลังจึงต้องฝึกฝนเพื่อให้เข้าใจ ถึงรายละเอียดของงานนั้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) และหน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริม อบรมโดยนำเอาเทคนิคและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้พัฒนาบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.7- 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการสอนงานโดยรุ่นพี่	3.70	0.973	มาก
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่มีความเกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่งาน	3.86	0.929	มาก
3. หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.960	มาก
4. หน่วยงานมีศูนย์รวมความรู้ และแหล่งข้อมูล ซึ่งนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.67	0.940	มาก
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างกว้างขวาง	4.02	0.863	มาก
รวม	3.96	0.722	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างกว้างขวาง (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่มีความเกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่งาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากหน่วยงานอื่นเพื่อเพิ่มความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) หน่วยงานมีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งานและการสอนงานโดยรุ่นพี่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) และหน่วยงานมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.893	มาก
7. หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	3.93	0.910	มาก
8. หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร	3.91	0.922	มาก
9. หน่วยงานมีจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน	3.86	0.894	มาก
10. หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จากการฝึกอบรม การพัฒนาต่างๆ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	3.86	0.940	มาก
รวม	3.82	0.808	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. หน่วยงานจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.83	0.915	มาก
12. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่การเข้าปฏิบัติงานและการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.75	0.840	มาก
13. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ต้นฉบับและสอดคล้องกับตำแหน่ง	3.67	0.885	มาก
14. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.84	0.916	มาก
15. หน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.78	0.939	มาก
รวม	3.92	0.740	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84) รองลงมาคือ หน่วยงานจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่การเข้าปฏิบัติงานและการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ต้นฉบับและสอดคล้องกับตำแหน่ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ

ด้านการพัฒนาอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
16. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร	3.74	0.956	มาก
17. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษา ดูงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในสายอาชีพ	3.79	0.963	มาก
18. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน	3.83	0.927	มาก
19. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา เพื่อมุ่งมั่นให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.89	0.901	มาก
20. หน่วยงานมีนโยบายในการวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.939	มาก
รวม	3.81	0.629	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อมุ่งมั่นให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89) รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการเรียนรู้งานใหม่ๆที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร

ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21. หน่วยงานจัดการความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.852	มาก
22. การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆจะมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรพัฒนา	3.91	0.880	มาก
23. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร	3.89	0.843	มาก
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.83	0.927	มาก
25. ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน	3.93	0.795	มาก
รวม	4.07	0.622	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93) รองลงมาคือ การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ จะมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรพัฒนา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และหน่วยงานจัดการความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานแตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.12 - 4.19

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ (n = 240 คน)

เพศ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			ค่า t	ค่า Sig.
	N	\bar{X}	S.D.		
ชาย	85	3.80	0.74	-2.284	0.211
หญิง	155	3.99	0.46		

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 มีความคิดเห็นระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test)

พบว่า ค่า t เท่ากับ -2.284 และ Sig. เท่ากับ 0.211 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ ($n = 240$ คน)

อายุ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			ค่า F	ค่า Sig.
	N	\bar{X}	S.D.		
20-30 ปี	46	4.01	0.62	2.535	0.05*
31-40 ปี	122	3.81	0.64		
41-50 ปี	58	4.02	0.57		
51 ปีขึ้นไป	14	4.12	0.46		
รวม	240	3.92	0.62		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ f -test (One-Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 2.535 และค่า Sig. เท่ากับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบ รายคู่แบบ LSD ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุกับระดับการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบ LSD

อายุ	20-30 ปี ($\bar{X} = 4.01$)	31-40 ปี ($\bar{X} = 3.81$)	41-50 ปี ($\bar{X} = 4.02$)	51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.12$)
20-30 ปี ($\bar{X} = 4.01$)	-	-0.19 (0.070)	-0.01 (0.908)	-0.11 (0.556)
31-40 ปี ($\bar{X} = 3.81$)	-	-	-0.20 (0.035)*	-0.30 (0.081)
41-50 ปี ($\bar{X} = 4.02$)	-	-	-	-0.09 (0.598)
51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.12$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุ 31-40 ปี
กับอายุ 41-50 ปี นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 240 คน)

ระดับการศึกษา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			ค่า F	ค่า Sig.
	N	\bar{X}	S.D.		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	4.13	0.46	2.891	0.03*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	160	3.95	0.63		
ปริญญาโท	55	3.76	0.61		
สูงกว่าปริญญาโท	2	3.36	0.16		
รวม	240	3.92	0.62		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ f-test (One-Way ANOVA) พบว่าค่า F เท่ากับ 2.891 และค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ แบบ LSD ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบ LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.13$)	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.95$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.76$)	สูงกว่าปริญญาโท ($\bar{X} = 3.36$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.13$)	-	-0.17 (0.201)	0.37 (0.016)*	0.77 (0.089)
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ($\bar{X} = 3.95$)	-	-	-0.19 (0.042)*	-0.59 (0.173)
ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.76$)	-	-	-	-0.40 (0.365)
สูงกว่าปริญญาโท ($\bar{X} = 3.36$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับปริญญาโท นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (n = 240 คน)

ระยะเวลา ในการทำงาน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			ค่า F	ค่า Sig.
	N	\bar{X}	S.D.		
ต่ำกว่า 5 ปี	61	3.93	0.71	0.283	0.94
6-10 ปี	73	3.86	0.65		
11-15 ปี	49	3.97	0.57		
16-20 ปี	25	3.95	0.55		
21-25 ปี	13	3.97	0.29		
26-30 ปี	14	3.96	0.51		
31 ปีขึ้นไป	5	3.71	0.76		
รวม	240	3.92	0.62		

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ f-test (One-Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.283 และค่า Sig. เท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรของกระทรวงพลังงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (n = 240 คน)

รายได้ต่อเดือน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			ค่า F	ค่า Sig.
	N	\bar{X}	S.D.		
10,001 - 20,000 บาท	93	3.99	0.68	1.167	0.32
20,001 - 30,000 บาท	70	3.86	0.64		
30,001 - 40,000 บาท	52	3.83	0.54		
40,001 - 50,000 บาท	18	3.95	0.33		
50,001 บาทขึ้นไป	7	4.21	0.39		
รวม	240	3.92	0.62		

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ f-test (One-Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.167 และค่า Sig. เท่ากับ 0.32 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

H_0 : ปัจจัยองค์การไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

H_1 : ปัจจัยองค์การไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านการสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง	.266	3.763
ด้านมุ่งมั่นผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป	.304	3.292
ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	.181	5.512
ด้านความซับซ้อนขององค์การ	.194	5.144
ด้านรูปแบบการเรียนรู้	.236	4.246

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาจากค่า Tolerance ซึ่งไม่ควรมีค่าใกล้ 0 และ VIF ไม่ควรมีค่าเกิน 7 แสดงว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ด้านความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านความซับซ้อนขององค์การ และด้านรูปแบบการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระต่อกันและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงพลังงาน

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	b	Std.Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.832	.109		7.627	<.001
1.การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (X_1)	.127	.049	.152	2.574	.011
2.ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและ ผู้ชำนาญทั่วไป (X_2)	.165	.044	.207	3.750	<.001
3.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X_3)	.022	.059	.027	.378	.706
4.ความซับซ้อนขององค์การ (X_4)	.037	.053	.048	.694	.488
5.รูปแบบการเรียนรู้ (X_5)	.449	.054	.520	8.290	<.001
R = 0.885 , R² = 0.783 , Adjust R² = 0.779 , Std. Error of Estimate = 0.292					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มีค่าการถดถอยพหุคูณ เท่ากับ 0.885 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 78.30 และค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.292

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ รูปแบบการเรียนรู้ ($\beta = 0.520$) รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ($\beta = 0.207$) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($\beta = 0.152$)

สามารถเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\text{ระดับการพัฒนา (Y)} = 0.832 + 0.449 (X_5) + 0.127 (X_1) + 0.165 (X_2)$$

และเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY = 0.520 + 0.207 + 0.152$$

สมการในรูปมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลทางบวกต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

จากแบบสอบถามของการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอประเด็นความคิดเห็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาและอุปสรรค		
1. ปัญหาเรื่องงบประมาณที่มีอย่างจำกัด การจัดฝึกอบรมแต่ละรุ่นรับจำนวนคนน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการฝึกอบรม	3	12
2. บุคลากรตำแหน่งทั่วไปไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากไม่มีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อและไม่ได้ปรับวุฒิตำแหน่งเหมือนวิชาการ	3	12
3. Career path ในการเติบโตเป็นระดับชำนาญการพิเศษมีน้อยมาก	2	8
4. จำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อยและมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีโอกาสไปพัฒนาตัวเอง	2	8
5. การฝึกอบรมบางครั้ง ไม่ตรงกับความต้องการและหน้าที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง	1	4
6. การสอนงานไม่มีความชัดเจนเป็นกลางและเป็นมาตรฐาน	1	4
7. บุคลากรในส่วนภูมิภาคต้องทำงานที่เกินสายงาน ทั้งที่ไม่มีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริง	1	4
8. หน่วยงานยังขาดการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพรายบุคคล ส่งผลทำให้บุคลากรไม่มีความรู้ในการเติบโตของตนเอง	2	8

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้อเสนอแนะ		
9. ควรมีการมอบหมายภาระหน้าที่ของงานให้เหมาะสมตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ	3	12
10. ควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารทุกส่วนงาน	1	4
11. ควรมีการส่งเสริมจ้างเหมาบริการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และการอบรมภาคปฏิบัติมากขึ้น	1	4
12. ควรมีการส่งเสริมให้ตำแหน่งทั่วไปมีความก้าวหน้าในสายงาน และใน ส่วนภูมิภาคให้มีตำแหน่งรองรับมากขึ้น	2	8
13. จัดฝึกอบรม เทคนิคและวิธีการใหม่ให้กับบุคลากรของหน่วยงาน	1	4
14. สร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน	1	4
15. ควรส่งเสริมหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ที่สำคัญ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1	4

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถแบ่งประเด็นออกเป็น 2 ประเด็นคือ ด้านปัญหา อุปสรรค ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาเรื่องงบประมาณที่มีอย่างจำกัด รวมถึงการจัดฝึกอบรมแต่ละรุ่นรับจำนวนคนน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการฝึกอบรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และบุคลากรตำแหน่งทั่วไปไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากไม่มีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อรวมถึงไม่ได้ปรับวุฒิตำแหน่งเหมือนแห่งวิชาการจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ส่วนประเด็นข้อเสนอแนะ ควรมีการมอบหมายภาระหน้าที่ของงานให้เหมาะสมตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 รองลงมา ควรมีการส่งเสริมให้ตำแหน่งทั่วไปมีความก้าวหน้าในสายงานและในส่วนภูมิภาคให้มีตำแหน่งรองรับมากขึ้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและวิเคราะห์ผลการศึกษา ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะการศึกษา

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา มีดังนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.1.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน
- 1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ระดับความคิดเห็นปัจจัยองค์การของบุคลากรกระทรวงพลังงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและชำนาญทั่วไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77)

1.3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน) กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน มีดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน) กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

การจำแนกตามเพศของบุคลากร พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับการพัฒนาไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

การจำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า มีระดับการพัฒนาในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า มีอายุแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ อายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี

การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการพัฒนาในแต่ละระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า มีระดับการศึกษาต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับปริญญาโท

การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีระดับการพัฒนาในแต่ละระยะเวลาในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

การจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีระดับการพัฒนาในแต่ละรายได้ต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน มีดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าการถดถอยเชิงพหุคูณ เท่ากับ 0.885 มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 78.30 และค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.292

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ รูปแบบการเรียนรู้ ($\beta = 0.520$) รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป ($\beta = 0.207$) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($\beta = 0.152$)

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานในครั้งนี้ ได้ข้อสรุปเพื่อมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาภาพร ฐรี (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และWiggs (1989) ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

2.2 การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาจารย์ ฤทธิชัย (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา มีการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ก.พ.ร. แตกต่างกัน มีการรับรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จำแนกตามปัจจัยบุคคลพบว่า บุคลากรช่วงอายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ

2.2.1 อายุต่างกัน มีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน เพราะว่าบุคลากรที่อายุมาก มักมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจริง แต่อาจจะไม่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเท่าคนรุ่นใหม่ ส่วนคนอายุน้อยจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้ดี แต่ขาดประสบการณ์ในการทำงานจริง

2.2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน เพราะการศึกษา ช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เช่น การวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น มักมีความรู้ที่กว้าง และลึกกว่า ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา แก้วขาว (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 อีกทั้ง มีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกันคือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลการจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

3.1.1 จากการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ องค์กรควรกำหนดแผนพัฒนาอาชีพให้ชัดเจนสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การโค้ชชิ่ง การเมนเทอร์ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของบุคลากร

3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานอย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ และควรมีการตรวจสอบปรับปรุงระบบเทคโนโลยีที่ล้าสมัยอยู่เป็นประจำ

3.1.3 จากการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น องค์กรควรปรับปรุงแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับอายุและระดับการศึกษา เช่น กลุ่มอายุ 31-40 ปี: เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง การสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และการเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทผู้นำในอนาคต กลุ่มอายุ 41-50 ปี: เน้นการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การส่งเสริมให้เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรรุ่นใหม่ และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน: เน้นออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับการศึกษา

3.1.4 จากผลการศึกษา พบประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีดังนี้

1) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในองค์การส่วนใหญ่มาจากทรัพยากรและงบประมาณที่จำกัด ในการจัดฝึกอบรมแต่ละรุ่นรับจำนวนคนน้อย ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรม และในบางครั้งการจัดฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ตรงกับความต้องการสำหรับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

2) บุคลากรตำแหน่งทั่วไปขาดโอกาสในการศึกษาต่อ และความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก โดยสร้าง Career Path เน้นการกำหนดเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนสำหรับแต่ละตำแหน่ง สนับสนุนให้บุคลากรตำแหน่งทั่วไปมีโอกาสได้ศึกษาต่อ เพื่อสามารถนำมาปรับวุฒิให้สูงขึ้นจะช่วยให้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกระดับ จะช่วยให้บุคลากรในองค์การเติบโตและพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์การ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการต่อไป

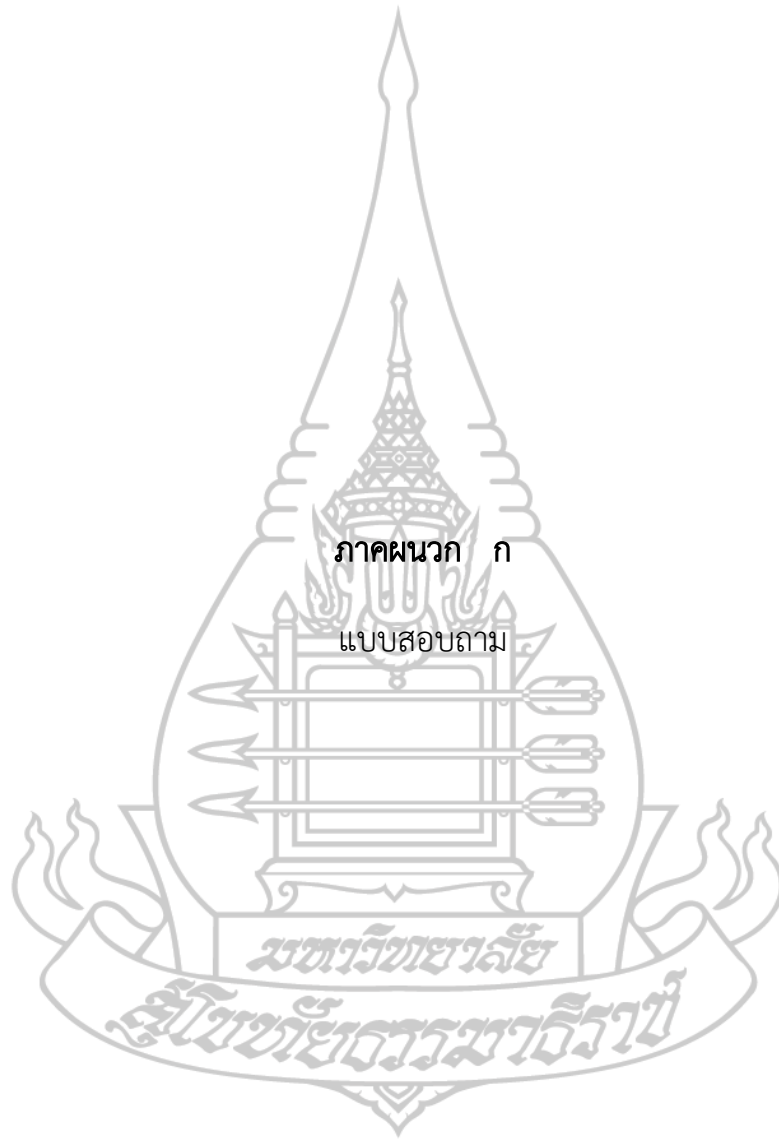
3.2.3 การศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้ทราบความคิดเห็น ปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.พ.น. (2566). *หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*.
<https://ops.energy.go.th/th/midfield>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สป.พ.น. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน*. <https://ops.energy.go.th/th/energy-strategic-plan>
- ชาติรี สุขสบาย. (2566). กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 6(6), 327-341.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์(พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ธนุชพรีนติ้ง. ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาสหกรณ์ในอนาคต. สืบค้น 15 มิถุนายน 2567, จาก <http://www.clt.or.th/main.php>
- นัทศัน ศรีโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญญาศิริ งามสะอาด. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี].
- ภาวิน ชินะโชติ. (2561). *เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 11, น. 11-7). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา แก้วขาว. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). *สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สพข.)*
<https://www.ocsc.go.th/csti/>
- อาจารย์ ฤทธิชัย. (2563). *อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อภาพร ฐรี. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64–77.
- Ashwini Sonar and Dr. Rajesh Kumar Pandey. (2023). Human Resource (HR) Practices - A Comprehensive Review. *Management Journal for Advanced Research*, 3(5), 42-56.
- FDI Group. (2023). *Human Resource Development: HRD*. <https://fdi.co.th>
- Gilley, J. W., Egglund, S. A. & Maycunich, A. M. (2002). *Principle of Human Resource Development*. Cambridge: Perseus.
- HREX.asia. (2019). *Human Resource Development : HRD*. <https://th.hmote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>
- Judy Matthews., Tracy Stanley., Paul Davidson. (2018). Human factors and project challenges influencing employee engagement in a project-based organisation (PBO). *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(4), 873-885.
- Leathebarrow, C.; Fletcher, J. and Currie, D. (2010). *Introduction to Human Resource Management*. 2nd ed. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management* (7 thed). New Jersey: Prentice – Hall.
- Mondy, Wayne R. (2008). *Human Resource Management*. 10th ed. New York: Upper Saddle River, 165-166.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development : A Management Tool*. Housto : Gulf.
- Phong Thanh Nguyen. , Andri Yandi. , M. Rizky Mahaputra. (2020). FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Advanced Research*, 1(4), 645-662.
- Swanson R.A. & Holton E.F. (2008). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Werner, J. M., and DeSimone., R. L. (2006). *Human Resource Development*. 4th ed. Victoria: Thomson South-Western.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถาม
ตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา และ
ขอขอบคุณอย่างสูงที่ทำให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปี ขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |
| 4. ระยะเวลาในการทำงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 31 ปี ขึ้นไป | |

5. รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท
 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่าถูกต้อง
 เหมาะสม ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้					
1. หน่วยงานมีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการสอนงาน โดยรุ่นพี่					
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษา ดูงาน ที่มีความเกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่งาน					
3. หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้ งานจากหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มความรู้ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน					
4. หน่วยงานมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้					
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างกว้างขวาง					

ระดับการพัฒนาศักยภาพคน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการฝึกอบรม					
6. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร					
8. หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร					
9. หน่วยงานมีจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน					
10. หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จาก การฝึกอบรม การพัฒนาต่างๆ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
ด้านการพัฒนา					
11. หน่วยงานจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้เพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
12. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเข้าปฏิบัติงานและการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ตนถนัด และสอดคล้องกับตำแหน่ง					
14. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15. หน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาอาชีพ					
16. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร					
17. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในสายอาชีพ					
18. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการเรียนรู้งานใหม่ๆที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน					
19. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อมุ่งมั่นให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
21. หน่วยงานมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร					
21. หน่วยงานจัดการความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
22. การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆจะมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรพัฒนา					
23. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร					
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
25. ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวง
พลังงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่าถูกต้อง

เหมาะสมตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายละเอียด	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง					
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดฝึกอบรม/การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ					
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปเรียนรู้โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ					
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้มากยิ่งขึ้น					
5. เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					

<p style="text-align: center;">ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป</p> <p>6. ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นจะแบ่งความรู้และทักษะที่มีอยู่ให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่</p>					
<p>7. ผู้เชี่ยวชาญมีเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p>					
<p>8. ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน</p>					
<p>9. ผู้เชี่ยวชาญมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน</p>					
<p>10. ผู้เชี่ยวชาญมุ่งมั่นจะมองหาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ</p>					
<p style="text-align: center;">ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</p> <p>11. หน่วยงานมีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย</p>					
<p>12. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง</p>					
<p>13. หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้</p>					
<p>14. หน่วยงานมีการใช้ระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล</p>					
<p>15. หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p>					
<p style="text-align: center;">ความซับซ้อนขององค์กร</p> <p>16. ท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบงานขององค์กร ได้เป็นอย่างดี</p>					
<p>17. โครงสร้างการบริหารขององค์กรมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p>					

18.ลำดับขั้นการบังคับบัญชาขององค์กรมีความซับซ้อน					
19.องค์กรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
20.กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
รูปแบบการเรียนรู้					
21.งานที่ทำรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและเข้าใจการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
22. ท่านใช้วิธีศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้งาน					
23. ประสบการณ์ในการทำงานบางอย่างนั้น ไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งหมด บุคลากรรุ่นหลังจึงต้องฝึกฝนเพื่อให้เข้าใจ ถึงรายละเอียดของงานนั้น					
24. การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเรียนรู้จากผู้อื่นและเรียนรู้ด้วยตนเอง					
25. หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริม อบรม โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้พัฒนาบุคลากร					

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวง
พลังงาน

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

แสดงผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha)

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Cronbach Alpha
ด้านการเรียนรู้	.926
1. หน่วยงานมีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งานและการสอนงานโดยรุ่นพี่	.989
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่มีความเกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่งาน	.915
3. หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้งานจากหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	.903
4. หน่วยงานมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	.907
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างกว้างขวาง	.925
ด้านการฝึกอบรม	.944
6. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.938
7. หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	.927
8. หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร	.943
9. หน่วยงานมีจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน	.914
10. หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆจากการฝึกอบรม การพัฒนาต่างๆเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	.930

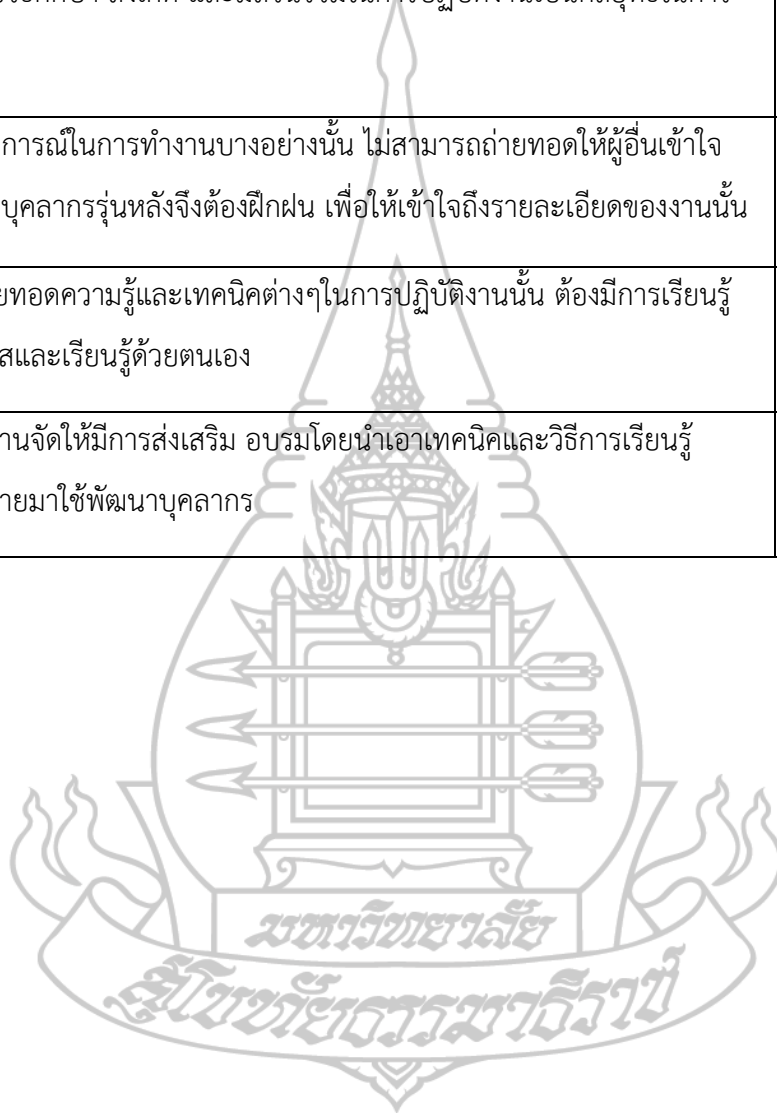
ด้านการพัฒนา	.958
11. หน่วยงานจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.948
12. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่การเข้าปฏิบัติงานและการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	.951
13. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ต้นฉบับและสอดคล้องกับตำแหน่ง	.945
14. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	.952
15. หน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	.946
ด้านการพัฒนาอาชีพ	.947
16. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร	.926
17. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในงานในสายอาชีพ	.930
18. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการเรียนรู้งานใหม่ๆที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน	.947
19. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อมุ่งมั่นให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.943
20. หน่วยงานมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	.923
ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร	.965
21. หน่วยงานจัดการความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	.951
22. การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ จะมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรพัฒนา	.955
23. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	.962
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	.957
25. ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน	.956

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Cronbach Alpha
การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	.957
1.ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดฝึกอบรม/การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	.955
2.ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปเรียนรู้โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	.946
3.ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ	.937
4.ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้มากยิ่งขึ้น	.948
5.เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	.948
ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป	.962
6.ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นจะแบ่งความรู้และทักษะที่มีอยู่ให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่	.963
7.ผู้เชี่ยวชาญมีเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	.956
8.ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน	.946
9.ผู้เชี่ยวชาญมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน	.951
10.ผู้เชี่ยวชาญมุ่งมั่นจะมองหาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ	.948

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	.942
11.หน่วยงานมีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	.925
12.หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัย เพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง	.941
13.หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้	.916
14.หน่วยงานมีการใช้ระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	.925
15.หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-mail)ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	.932
ความซับซ้อนขององค์การ	.933
16.ท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบงานขององค์การได้เป็นอย่างดี	.909
17.โครงสร้างการบริหารขององค์การมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.911
18.ลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์การมีความซับซ้อน	.936
19.องค์การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.918
20.กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.914

รูปแบบการเรียนรู้	.955
21.งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและเข้าใจการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	.946
22. ท่านใช้วิธีศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้งาน	.946
23.ประสบการณ์ในการทำงานบางอย่างนั้น ไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งหมด บุคลากรรุ่นหลังจึงต้องฝึกฝน เพื่อให้เข้าใจถึงรายละเอียดของงานนั้น	.942
24.การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง	.942
25.หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริม อบรมโดยนำเอาเทคนิคและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้พัฒนาบุคลากร	.944



ภาคผนวก ค

รายชื่ออาจารย์และผู้บริหารกระทรวงพลังงานตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา



รายชื่ออาจารย์และผู้บริหารกระทรวงพลังงานตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

ตำแหน่ง ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช

2. อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. นายธีษฎ์ สองเมือง

ตำแหน่ง วิศวกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน





แบบสอบถามคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ (รวม 3 ท่าน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านการเรียนรู้						
1.1	หน่วยงานมีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการสอนงานโดยรุ่นพี่	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่มีความเกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่งาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้งานจากหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มความรู้อันจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	หน่วยงานมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างกว้างขวาง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านการฝึกอบรม						
2.1	บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.3	หน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	หน่วยงานมีจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทักษะและความชำนาญในงานมากขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5	หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆจากการฝึกอบรม การพัฒนาต่างๆเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ด้านการพัฒนา						
3.1	หน่วยงานจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเข้าปฏิบัติงานและการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ต้นฉบับ และสอดคล้องกับตำแหน่ง	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4	หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5	หน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.ด้านการพัฒนาอาชีพ						
4.1	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง การพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของ บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในสายอาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ประสบการณ์หรือการเรียนรู้งานใหม่ๆที่สามารถนำมา ปรับใช้ในการทำงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4.4	หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา เพื่อมุ่งมั่นให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5	หน่วยงานมีนโยบายในการวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ด้านการพัฒนาตลอดชีวิตในองค์กร						
5.1	หน่วยงานจัดการความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในด้านต่างๆจะมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรพัฒนา	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5.3	หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์การ	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
5.4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
5.5	ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง

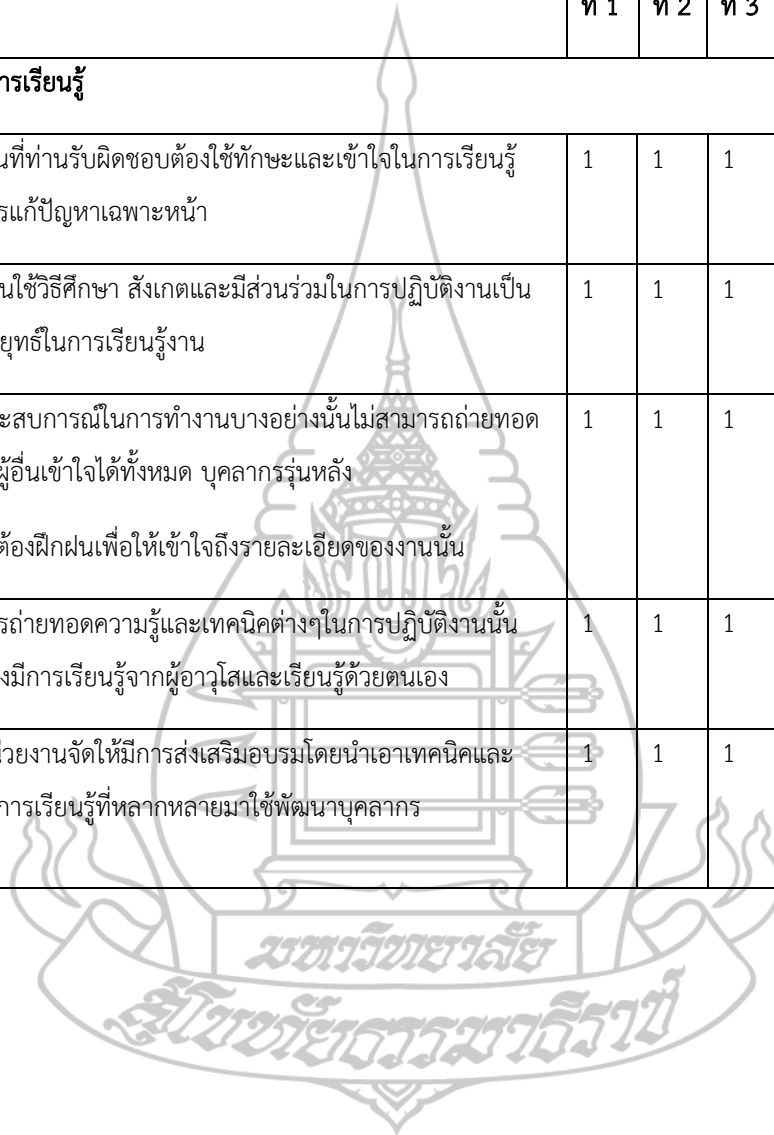
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง						
1.1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดฝึกอบรม/ การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปเรียนรู้โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้มากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป						
2.1	ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นจะแบ่งความรู้และทักษะที่มีอยู่ให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้เชี่ยวชาญมีเทคนิควิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	ผู้เชี่ยวชาญมีความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	ผู้เชี่ยวชาญมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5	ผู้เชี่ยวชาญมุ่งมั่นจะมองหาโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี						
3.1	หน่วยงานมีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.3	หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4	หน่วยงานมีการใช้ระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5	หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ความซับซ้อนขององค์กร						
4.1	ท่านมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	โครงสร้างการบริหารขององค์กรมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	ลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์กรมีความซับซ้อน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4	องค์กรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5	กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน มีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. รูปแบบการเรียนรู้						
5.1	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและเข้าใจในการเรียนรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	1	1	1	1	ใช้ได้
5.1	ท่านใช้วิธีศึกษา สังเกตและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็น กลยุทธ์ในการเรียนรู้งาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3	ประสบการณ์ในการทำงานบางอย่างนั้นไม่สามารถถ่ายทอด ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งหมด บุคลากรรุ่นหลัง จึงต้องฝึกฝนเพื่อให้เข้าใจถึงรายละเอียดของงานนั้น	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4	การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5	หน่วยงานจัดให้มีการส่งเสริมอบรมโดยนำเอาเทคนิคและ วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้พัฒนาบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาววิไลภรณ์ เพ็ชรกุล
วัน เดือน ปี เกิด	5 กันยายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบัญชีบัณฑิต(วิทยาการจัดการ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2557
ประวัติการทำงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สำนักงานพลังงานจังหวัด สุราษฎร์ธานี

