

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

นางสาวสุกัญญา แก้วขาว

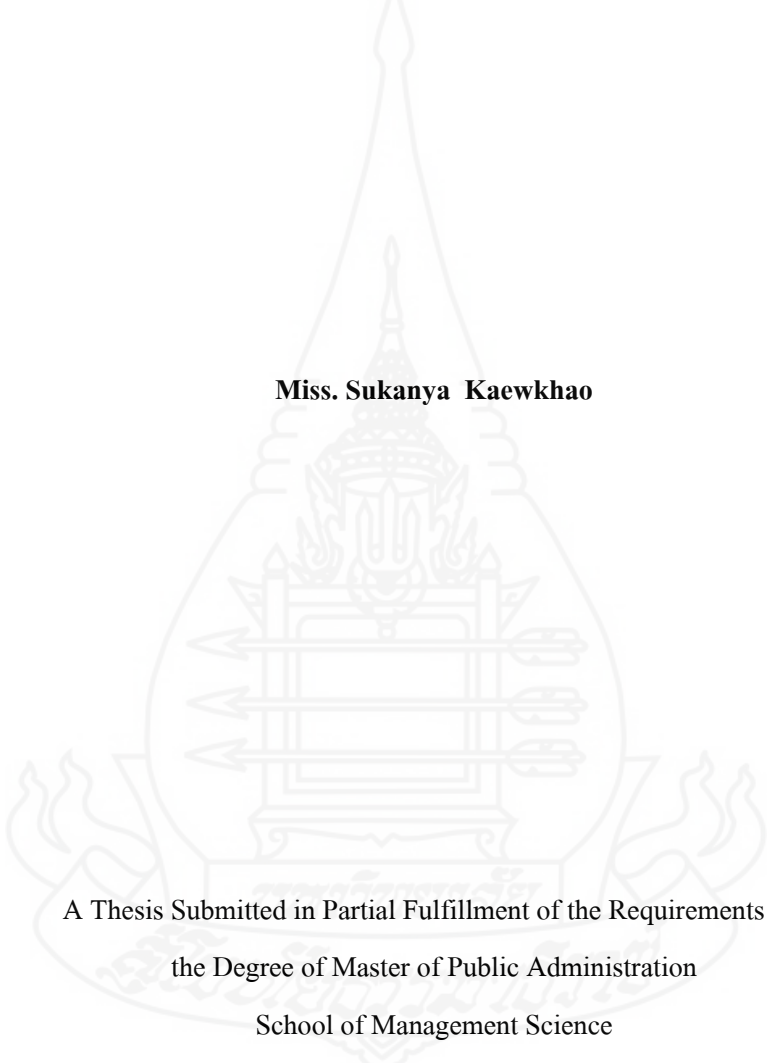


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Influencing Human Resources Development of the Department of  
Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives.**

**Miss. Sukanya Kaewkhao**



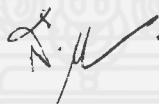
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุกัญญา แก้วขาว  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย  
2. อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



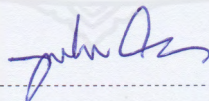
..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์รตติน ศิริยะพันธุ์)



**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**ผู้วิจัย** นางสาวสุกัญญา แก้วขาว **รหัสนักศึกษา** 2573002652 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2) อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม  
**ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 534 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปคะแนนดิบ  $Y = 0.292 + 0.603 X_5 + 0.298 X_1 + 0.146 X_7 + 0.102 X_3 - 0.124 X_2 - 0.216 X_4$  (3) แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

**คำสำคัญ** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมส่งเสริมการเกษตร

**Thesis title:** Factors Influencing Human Resources Development of the Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives.

**Researcher:** Miss. Sukanya kaewkhao; **ID:** 2573002652;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor; (2) Dr. Chamnian Rajphaetyakhom;

**Academic year:** 2016

### Abstract

The objectives of this research were (1) to study level of human resources development of Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives (2) to study factors influencing human resources development of Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives (3) to study the effective human resources development guidelines of the Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives.

The population was 534 personnel working for the Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives. Samples were 229 personnel. Sampling method was Proportional Stratified Random Sampling. Research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment coefficient and multiple regression analysis with statistical significance level at 0.05.

The results revealed that (1) an overall level on human resources development of Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives was at moderate level. Considered by each aspect, it was found that performance improvements was at the highest mean, followed by the providing of knowledge, skills and modern technology practical application and the potential development into a higher promotion. (2) positive influencing factors toward the effectiveness of human resources development of the Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives included of behavioral recognition, support of executives, performance in accordance with main function of personnel as well as technological advances. For negative influencing factors included of the intention and commitment to work, the size and organization complexity with the statistical significance level at .05 respectively. These factors could predict effectiveness of human resource development at 55.70 %. The regression equation or predicting equation was  $Y = 0.292 + 0.603 X_5 + 0.298 X_1 + 0.146 X_7 + 0.102 X_3 - 0.124 X_2 - 0.216 X_4$  (3) guidelines for human resources development were the formulation of individual development plan, succession plan, career development plan and the adequate allocating budget for the personnel development.

**Keywords :** Factors influencing the human resources development, Department of Agricultural Extension.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบสมบูรณ์ จนทำให้งานวิจัยนี้บรรลุวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี และผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สุกัญญา แก้วขาว  
ธันวาคม 2559



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน .....	18
กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ .....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	40

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
ข้อมูลส่วนบุคคล .....	41
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	44
ประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	52
การทดสอบสมมติฐาน .....	56
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ .....	60
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	63
สรุปผลการวิจัย .....	63
อภิปรายผล .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	74
บรรณานุกรม .....	76
ภาคผนวก .....	82
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	83
ข แบบสอบถาม .....	85
ประวัติผู้วิจัย .....	93





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ..... 35
ตารางที่ 4.1	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ..... 41
ตารางที่ 4.2	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 44
ตารางที่ 4.3	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง 45
ตารางที่ 4.4	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน .. 46
ตารางที่ 4.5	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ..... 47
ตารางที่ 4.6	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร 48
ตารางที่ 4.7	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ 49
ตารางที่ 4.8	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ .. 50
ตารางที่ 4.9	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ของภารกิจหลักด้านบุคลากร ..... 51
ตารางที่ 4.10	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ..... 52
ตารางที่ 4.11	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ..... 53
ตารางที่ 4.12	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ในการปฏิบัติงาน ..... 54
ตารางที่ 4.13	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ..... 55
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 7 ด้าน ..... 56
ตารางที่ 4.15	แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ..... 57
ตารางที่ 4.16	แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมส่งเสริมการเกษตร .....	60
ตารางที่ 4.18 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมส่งเสริมการเกษตร .....	61



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานกรมส่งเสริมการเกษตร .....	29



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ภายใต้มาตรการบริหารและพัฒนาคนภาครัฐ พ.ศ. 2557 – 2561 ที่กำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐให้พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการบริหารราชการ รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นได้รู้ความสามารถของตน รู้จักลักษณะงาน รู้จักลักษณะขององค์กร และผลผลิตขององค์กร รวมทั้งรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดความรู้ความก้าวหน้าด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การพัฒนาความคิด การกระทำ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และพร้อมที่จะปรับพฤติกรรมของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การที่จะนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมที่จะรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีพันธกิจและบทบาทหน้าที่ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการเกษตรของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเป้าหมายหลักคือการพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริมการผลิตสร้างความมั่นคงภาคการเกษตรและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้เกษตรกร การดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการเกษตรเอง แต่พันธกิจบางส่วนก็ได้ดำเนินการร่วมกับองค์กรและหน่วยงานในภาคส่วนอื่นๆ ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นรูปธรรม และเกิดความต่อเนื่องยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและพัฒนาเกษตรกรให้สามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขอย่างยั่งยืน

ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรถือว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมาก มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร วิชากิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ตามบทบาทภารกิจ/สายงาน/ตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน แต่ในปัจจุบันพบว่าการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานแห่งนี้ยังมีไม่เพียงพอ ดำเนินการไม่ทั่วถึง รวมถึงยังไม่มี การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่องค์กรจะนำมาใช้ดำเนินงานในอนาคตจึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมและพัฒนา การศึกษา การดูงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ตามบทบาทภารกิจ สายงานและตำแหน่งของบุคลากรตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะตามบทบาท ภารกิจ สายงาน ตำแหน่ง ของบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

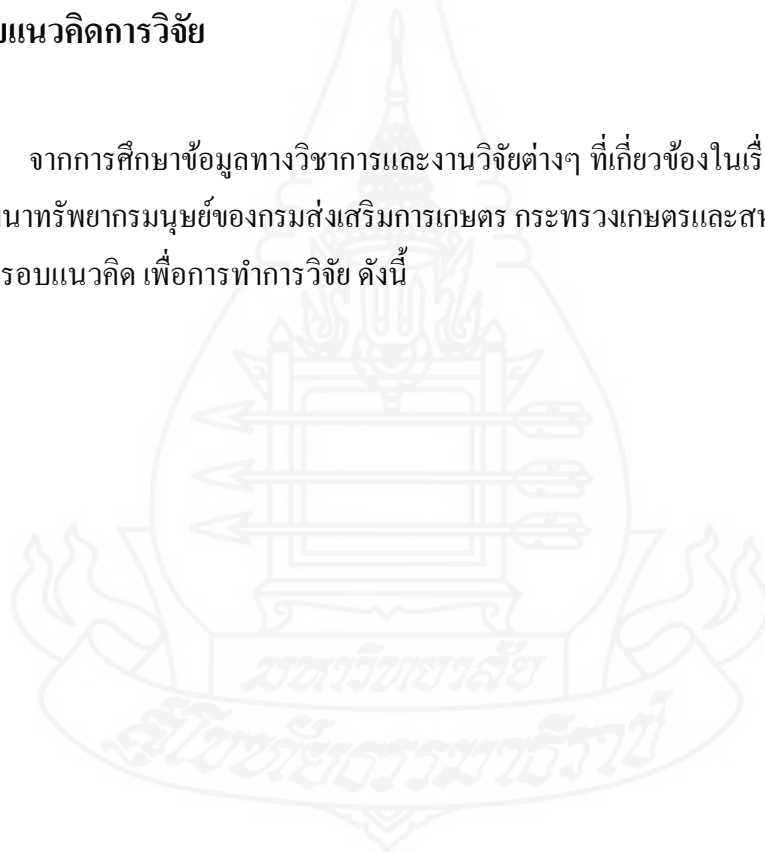
2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

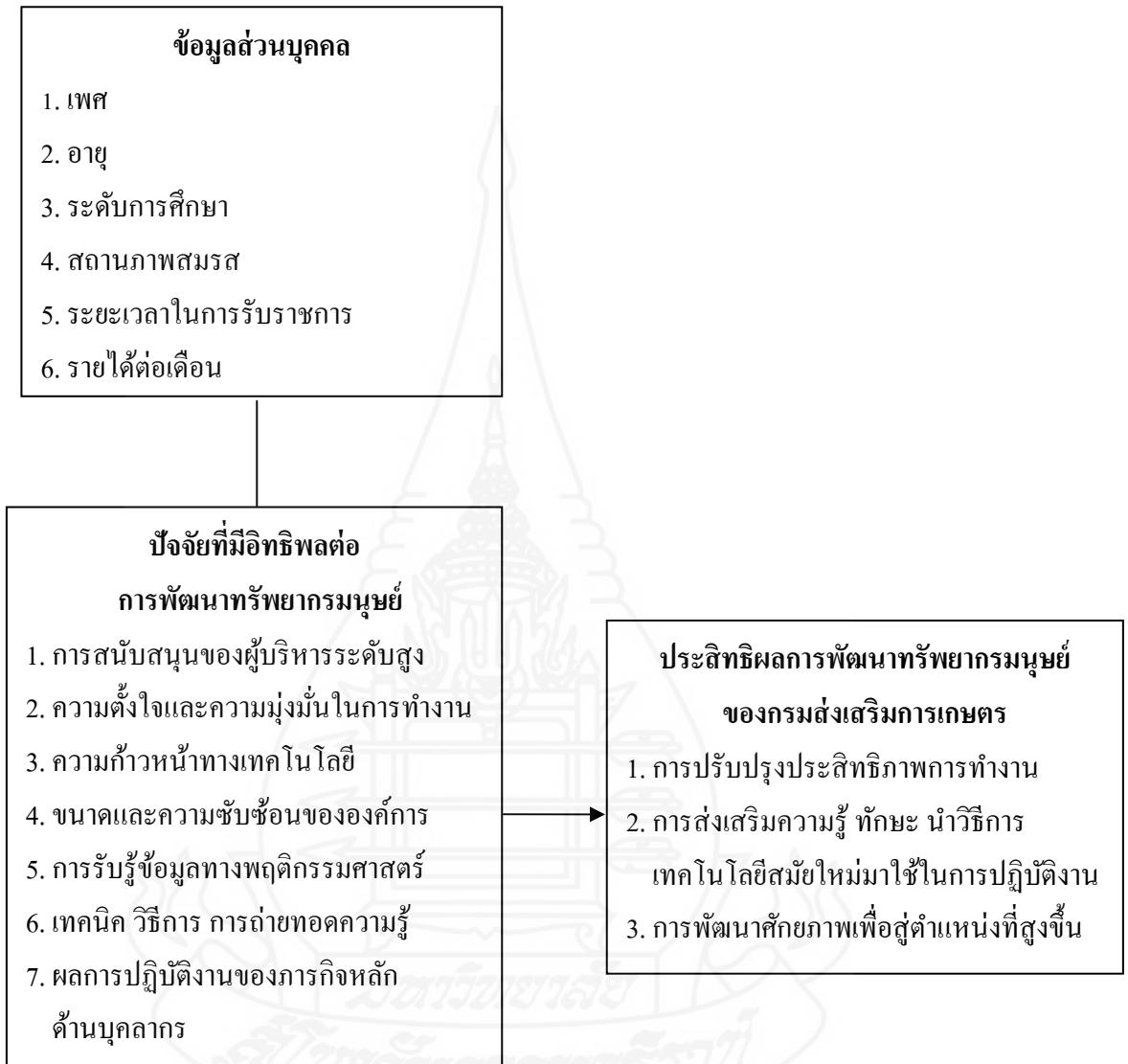
## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด เพื่อการทำการวิจัย ดังนี้



## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับการวิจัย คือ

$H_0$ : ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์แตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีขอบเขตดังนี้

**5.1 ขอบเขตด้านประชากร** ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 534 คน

**5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ R. Wayne Mondy and others มาเป็นกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ (1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (2) ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (4) ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (5) การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ (6) เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ (7) ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากรและประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

#### 5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

**5.3.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร

**5.3.2 ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพเพื่อผู้ตำแหน่งที่สูงขึ้น



5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะการพัฒนาบุคลากรในส่วนกลางของกรมส่งเสริมการเกษตร

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2559

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ R. Wayne Mondy and others มาเป็นกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ (1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (2) ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (4) ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ (5) การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ (6) เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ (7) ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร

6.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การลาศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน

6.4 ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ให้เข้ากับรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.6 ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ หมายถึง ขนาดขององค์การ จำนวนบุคลากร สายการบังคับบัญชา รวมทั้งโครงสร้างขององค์การ

6.7 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง การเข้าใจ และการเรียนรู้พฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงผู้มารับบริการ

6.8 ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง วิธีการ เทคนิค และการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการสอนทักษะต่างๆ ในการทำงาน

6.9 ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมด้านบุคลากร ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การศึกษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุด

**6.10 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง ผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ โดยประเมินจากประสิทธิภาพการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรจาก การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริม ความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพเพื่อ ผู้ตำแหน่งที่สูงขึ้น

**6.11 การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง การปรับปรุงด้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

**6.12 การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้ทันตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

**6.13 การพัฒนาศักยภาพเพื่อผู้ตำแหน่งที่สูงขึ้น** หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความรู้ สมรรถนะ และศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปเป็นข้อมูลในการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

7.2 นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา กำหนด นโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ในองค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ได้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

แนคเลอร์ (Nadler 1970, pp. 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการจัดการฝึกอบรม และการพัฒนาให้ทุกคน และทุกระดับในองค์กรให้ได้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

กิลลีย์ เอ็กแลนด์ และเมย์คูนิช (Gilley, Egglan, and Maycun, Egglan, and Maycunich, 2002) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

พยอม วงศ์สารศรี (2538) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549: 27) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะของการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิด ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผูปฏิบัติงานทำให้ สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ไพโรจน์ อุลิต (2547: 5) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่ม ผลกำไรให้แก่องค์กร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการ ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงาน และมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงขึ้นด้วย

2. ทำให้องค์กรหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการ ปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะใน การทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุดัชนีประสิทธิผลขององค์กร

3. องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ใน งานสูงขึ้นตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านองค์กร เป็นการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรและการพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านบุคลากร ช่วยให้ผู้บุคคลได้ปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาและสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ดังนี้

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2530: 201) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคคล ในหน่วยงานข้าราชการก็คือการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามองค์กร ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ ได้นั้น บุคคลนั้นๆ จำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างน้อย 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

วิจิตร อาวะกุล (2540: 69) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคม และด้านสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคคลให้มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่ได้รับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะด้าน
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเรื่องต่างๆ จากวงแคบ ไปวงกว้าง สามารถวิเคราะห์ ถัดกรองความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกันในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้ใครบอก ชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้บุคคลใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
6. ส่งเสริมให้บุคคลเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานให้ดีขึ้น

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557: 198-199) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาความรู้ คือ ความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ได้โดยตรง การพัฒนาความรู้มีหลายวิธี เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษา การจัดอบรมภายในองค์กร การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กรภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งหมดล้วนเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรได้ทั้งสิ้น
2. การพัฒนาทักษะ คือ ความชำนาญ การพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนาโดยการทำงานจริง การฝึกแก้ปัญหา หรือการแสดงบทบาทสมมติ
3. การพัฒนาความสามารถ คือ กระบวนการให้บุคลากรได้มี โอกาสทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิม มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนได้ทำงานที่สำคัญ ยากขึ้นกว่าเดิม ทำทายกว่าเดิม

4. การพัฒนาทัศนคติ คือ การพัฒนาความคิดเห็น มุมมอง วิธีคิดหรือความเชื่อของบุคคลในเรื่องต่างๆ ในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กรโดยรวมด้วย

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร คือ เป็นจุดมุ่งหมายในส่วนรวม โดยองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงได้ และสามารถทำให้องค์กรขยายตัวและเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองการบริการให้แก่ลูกค้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของบุคคล คือ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาจะทำให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรและเพื่อความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงในอนาคต

#### 1.4 วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้วิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

##### ก. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่บุคลากรจำเป็นต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. เพิ่มพูนทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อบรรเทาความสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดทักษะและประสบการณ์

3. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าที่ ล้าสมัยและเลื่อมลวย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์การ ตลอดจน พัฒนานิสัย หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับการทำงาน

4. เพิ่มพูนความสามารถ และประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

5. เป็นขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมี ทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์การ

6. ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้ (อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ 2549: 39-40)

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre – Service Training) มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่พนักงานจะต้องมีการ ปฏิรูปต่อไป และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมแสดงว่าน่าจะพร้อมที่จะปฏิบัติในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

2. การปฐมนิเทศ (Orientation) ใช้สำหรับการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามา ทำงานใหม่ โดยอาจจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ การย้าย หรือโอนมาจากหน่วยงานอื่น จุดมุ่งหมาย ที่สำคัญก็คือ การต้อนรับ หรือแนะนำผู้ปฏิบัติงานให้ทราบและเข้าใจเรื่องราวต่างๆ โดยทั่วไปเกี่ยวกับ องค์การ งาน และสถานที่ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มาทำใหม่ก็จะเกิดความประทับใจและมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์การ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมได้อย่างดีเยี่ยม

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In – Service Training) เป็นการฝึกอบรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดี การฝึกอบรมประเภทนี้สามารถแบ่งได้ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมระดับ ปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดสมรรถนะในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานหรือระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมแบบนี้ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มทักษะด้านต่างๆ คือ ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในการสอนงาน ทักษะในการ ปรับปรุงแก้ไขงาน ทักษะในการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ เพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงาน



3.3 การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการ เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การจูงใจ

3.4 การพัฒนาผู้บริหาร ได้แก่ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงขององค์การ การฝึกอบรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นในเรื่องทักษะสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อเปิดกระบวนการทัศนคติในการคิด การวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ เกมการจัดการ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้กัน เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่ง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และปรับใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

#### ข. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา

การพัฒนาโดยการศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ เพื่อทำงานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ และเป็นสิ่งที่ริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาพื้นฐานที่จำเป็นในงาน การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมการเป็นวิชาชีพ และการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบของการศึกษามีดังนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ทฤษฎีการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น

สรุปได้ว่า การพัฒนาโดยการศึกษา คือ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่สูงเพิ่มขึ้น โดยอาจจะใช้เวลาในการศึกษาในเวลาหรือนอกเวลาการทำงาน ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานภายหลังที่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษา และกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

### ค. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และการพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาเป็นการเตรียมพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวให้ทันกับองค์การที่ได้พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่มีการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ขององค์การภายใน การปรับปรุงองค์การใหม่ การพัฒนาเป็นการรวมหรือบูรณาการความต้องการของบุคคลเข้ากับความต้องการขององค์การ ผลลัพธ์ที่ได้คือการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การในที่สุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา มีดังนี้

1. ให้ทำงานแทนกัน ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก
2. แบ่งความรับผิดชอบ แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับผิดชอบตัดสินใจบ้าง
3. มอบหมายให้ทำงาน โครงการพิเศษ มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหารของผู้ได้รับมอบหมายว่าจะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือไม่
4. Understudy เป็นการให้การศึกษาวิธีการทำงานขึ้นไต่ขึ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ทำงานขึ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถทำแทนกันได้
5. Rotation เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มี 2 ลักษณะ คือ
  - 5.1 การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation)
  - 5.2 การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location Rotation)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

### 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

R. Wayne Mondy, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999, pp. 258 – 261)

ได้กล่าวถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor influencing training and development) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงแต่การพูดด้วยวาจา โดยจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบทั่วองค์กร และจะดียิ่งขึ้นหากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้วย

2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบ โดยหน่วยงานต้องมีวิธีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาว่าถ้าประสบผลสำเร็จจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลงและองค์กรมีผลกำไรเพิ่มขึ้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี

4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร คือ การที่หลายๆ องค์กรได้ขยายขอบเขตการทำงานส่งผลให้ขนาดองค์กรใหญ่ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนของผลิตภัณฑ์ ซึ่งการขยายกิจการทำให้โครงสร้างความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น บุคลากรต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น จึงส่งผลให้ความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทฤษฎี และความรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลองความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งจะสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว และต้นตอที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จัดขึ้นจะต้องทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

6. เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเป็นผู้ทรงความรู้ในเรื่องที่จะฝึกอบรมแล้ว ยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และสอนทักษะต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรม เป็นไปตามที่ต้องการข้อสรุปของการเรียนรู้ทฤษฎีล้วนมีประโยชน์ต่อการจัดฝึกอบรม และสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมได้

7. ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลกระทบต่อโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ R. Wayne Mondy and others มาเป็นกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ (1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (2) ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (4) ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (5) การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ (6) เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ (7) ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร

### 1.6 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Jon M. Werner and Randy L. DeSimone ได้เสนอ ตัวแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม ( Training and human resource development Model) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เรียกว่า ADImE Model อ้างใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549, น. 10-12) ดังนี้

1. การประเมินความต้องการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งลดช่องว่างภายในองค์กรที่เกิดขึ้น เช่น ความไร้ประสิทธิภาพ ผลงานของพนักงานตกต่ำ มีคู่แข่งเข้ามาใหม่

2. การออกแบบ เป็นขั้นที่ต่อมาจากขั้นการประเมินความต้องการ ในขั้นการออกแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม กล่าวคือ ถ้าขั้นการกำหนดความต้องการ สามารถกำหนดได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ก็จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ได้มากขึ้น และยังช่วยให้การกำหนดแผนการเรียนรู้ชัดเจนยิ่งขึ้นในขั้นการออกแบบนี้ยังเกี่ยวกับการคัดเลือกและกำหนดเนื้อหาของโครงการ คือ วิธีการ สถานที่ เทคนิคที่จะใช้ใน การพัฒนา และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้อีกด้วย

3. การนำไปปฏิบัติ เป็นขั้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถ้ากำหนดความต้องการและการออกแบบมาดีมากเพียงไรก็ตาม ถ้าไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการแล้วก็จะไม่มีประโยชน์แต่อย่างใด

4. การประเมินผล เป็นขั้นที่มีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ไม่ควรจะไม่ค่อยดำเนิน การและไม่เห็นความสำคัญการประเมินผลจะช่วยวัดและตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาว่าได้ผลตามต้องการหรือไม่

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (1) การประเมินความต้องการของการพัฒนาและเรียนรู้โดยดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ระดับ คือ วิเคราะห์องค์การเป็นการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ วิเคราะห์งานเป็นการพิจารณาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ วิเคราะห์บุคคลเป็นการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของตัวบุคลากรเอง (2) การจัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ งบประมาณ ค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบ (3) ดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้ (4) การประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรโดยอาจแบ่งการพิจารณาเป็น 4 ระดับ คือ ความพอใจ สิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรม และผลงาน

## 2. แนวคิดเกี่ยวประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของประสิทธิผล

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543 : 349) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตหรือผลงานหรือผลลัพธ์เบื้องต้นของระบบการทำงาน หรือโครงการ โดยการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือผลคาดว่าจะได้รับและเป้าหมาย

ธีรลักษณ์ นิมพาลี (2546: 45) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานว่าสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ หรือตามที่คาดหมายไว้เป็นหลัก

ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2549: 36) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลงานหรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 29) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้เป็นไปวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประสิทธิผลเป็นการมุ่งเน้นไปที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่

## 2.2 เกณฑ์การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดโดยใช้ตัวชี้วัดต่างๆหรือใช้ระบบการวัดที่ซับซ้อน ซึ่งสามารถวัดได้ในหลายแง่มุม เช่น ความประหยัด (Economy) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือคุณภาพการบริการ (Service Quality)

วัตถุประสงค์หลักของการวัดผลการปฏิบัติงานในองค์กร คือ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงาน โครงการบรรลุผลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตรงตามความคาดหวัง นอกจากนี้ การวัดผลการปฏิบัติงานยังสามารถใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กร แรงจูงใจการปรับปรุงการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบภายใน การจัดสรรงบประมาณ และการให้แก่เจ้าหน้าที่ด้วย

อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2551) กล่าวว่า วิธีการวัดผลดีพธ์จากการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. Input Measures : ตัววัดปัจจัยนำเข้า แสดงให้เห็นถึงปริมาณงาน กิจกรรม โครงการ ที่ถูกกำหนดขึ้นในองค์กร และถูกวัดจากความเกี่ยวข้องของบุคลากรในกิจกรรม และโครงการนั้นๆ โดยวัดออกมาเป็นจำนวนชั่วโมงที่เข้าร่วมในโปรแกรมหรือโครงการ ต้นทุนที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นต้นทุนที่วัดโดยจำนวนและปริมาณกิจกรรม โครงการ และ โปรแกรมที่ถูกกำหนดขึ้น

2. Cost Measures : ตัววัดต้นทุน เน้นการวัดถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในปัจจุบันนำเข้าไม่ว่าจะเป็นการลงทุนใน โปรแกรม โครงการ และกิจกรรมงานต่างๆ ที่ออกแบบขึ้นมา เพื่อช่วยในการพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. Reaction Measures : ตัววัดด้านการตอบสนอง เป็นการวัดปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้น และการวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อกิจกรรม โปรแกรม และโครงการต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นมา ซึ่งรวมถึงการวัดความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อโครงการ และ โปรแกรมนั้น

4. Learning Measures : ตัววัดด้านการเรียนรู้ เน้นการวัดถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากทักษะและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยวัดว่าพนักงานมีการเรียนรู้และการรับรู้เป็นอย่างไร

5. Application / Implementation Measures : ตัววัดด้านการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นการวัดว่ากิจกรรม โครงการ และ โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกออกแบบขึ้นมาและได้นำมาใช้ในองค์กรแล้วนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน

6. Impact Measures : ตัววัดด้านผลกระทบที่เกิดขึ้น เป็นการวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลงทุนทั้งการวัดสิ่งที่จับต้องได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น ยอดขาย จำนวนผลผลิต คุณภาพงาน และระยะเวลาที่ถูกลงไป เป็นต้น รวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถวัดออกมาเป็นมูลค่าหรือตัวเลขได้ เช่น อัตราการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ระดับความเครียดและความขัดแย้งที่ลดลง

7. ROI Measures (Return on Investment “ROI”) : ตัววัดด้านผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน เป็นการวัดโดยเปรียบเทียบต้นทุนจริงทั้งหมดที่เกิดขึ้นและได้ลงทุนไปแล้วกับผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินที่ได้รับว่าคุ้มค่าน้อยแค่ไหน

### 2.3 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุนันทา เลานันท์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิผล ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและผลผลิตขององค์กรในทศวรรษนี้เด่นชัดขึ้น ยังผลให้การเพิ่มผลผลิตได้กลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัท วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

2. เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการไปปฏิบัติในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

จากผลการวิจัยของศิริบังอร ต่อวิเศษ (2555) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2. การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความสามารถและความสนใจของบุคลากรให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ทำให้บุคลากรมีสมรรถนะตามท้องถื่นที่กำหนดไว้

3. การพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามศักยภาพที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการไปปฏิบัติในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์ และศิริบังอร ต่อวิเศษ มาเป็นกรอบแนวคิดประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ (1) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (2) การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

### 3. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรมส่งเสริมการเกษตร (Department of Agricultural Extension) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่จัดการส่งเสริมการทำการเกษตรให้แก่เกษตรกรของประเทศไทย

#### ประวัติกรมส่งเสริมการเกษตร

วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2504 กระทรวงเกษตรได้เสนอโครงการจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรไปยังคณะรัฐมนตรีแยกเป็น 2 แผน แผนที่หนึ่งขอจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งถือว่าเป็นแผนขั้นเตรียมการก่อนจัดตั้งกรม คือเตรียมทั้งการวางแผนงาน วางอัตรากำลังคน ปรับปรุงวิชาการ เปลี่ยนทัศนคติเจ้าหน้าที่ ตลอดจนรูปแบบบริหารและการแก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม เพื่อจัดตั้งกรมในแผนขั้นที่สอง ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2504 เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงเกษตรเสนอ

ต่อมาก็ได้มีคำสั่งกระทรวงเกษตรตั้งสำนักงานส่งเสริมการเกษตรขึ้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2505 เพื่อเตรียมการต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว และได้ปฏิบัติการในฐานะสำนักงานส่งเสริมการเกษตรตามแนวใหม่ไปพลาง พร้อมกันนั้นก็ได้รับรายงานผลก้าวหน้าต่อคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งคราว จนถึงวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2505 นายกรัฐมนตรีได้พิจารณารายงานของสำนักงานส่งเสริมการเกษตรแล้วมีคำสั่งว่าจะตั้งเป็นกรมได้ และได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีได้ทราบ ระเบียบข้อบังคับทุกกรมก็ต้องรับภาระหนักในการประชุมปรึกษา เพื่อให้ได้สถาบันที่เหมาะสมและทันสมัย และพร้อมที่จะต้อง



ชี้แจงเจ้าหน้าที่วิเคราะห์จากหน่วยงานต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานงบประมาณ กระทรวง การคลัง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และคณะที่ปรึกษา ระเบียบบริหารทั้งระดับอนุกรรมการและกรรมการใหญ่ การแก้ไข ปรับปรุง ชี้แจง ได้ตอบได้ดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ผลที่สุดก็ผ่านการพิจารณา ของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2509 แต่ให้เรียกชื่อ กรมแพร่ขยายการเกษตร โดยโอนงานส่งเสริมการเกษตรจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรมารวมอยู่ในกรมนี้ ส่วนเจ้าหน้าที่ให้เรียกพนักงานแพร่ขยายจังหวัดและอำเภอ เมื่อผ่านการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารแล้ว ประธานคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารก็ได้นำเสนอต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี แต่ข้อความในหนังสือชื่อกรมได้เปลี่ยนไปจากกรมแพร่ขยายการเกษตร เป็น กรมบริการเกษตร ส่วนเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคให้ยุบกลุ่กรมจังหวัด - อำเภอ เป็นเกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วยในหลักการ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2510 และต่อมากระทรวงเกษตรได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพื่อขออนุมัติและขอให้คณะที่ปรึกษากฎหมายช่วย พิจารณาก่อนส่งสภาร่างรัฐธรรมนูญ ในฐานะรัฐสภา พร้อมกันนั้นก็ได้ขอเปลี่ยนชื่อ กรมบริการเกษตร เป็น กรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้รับหลักการร่างพระราชบัญญัติและอนุมัติให้แก้ไขชื่อ ได้ตามที่กระทรวงเกษตรเสนอเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2510

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 เพื่อขอตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรนี้ ได้เข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2510 ที่ประชุมลงมติรับหลักการและได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ ตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2510 ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ โอนกิจการบริหารในกระทรวงเกษตร พ.ศ. 2511 วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2511

ฉะนั้น วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2511 ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงเป็นวันที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับเข้าช่วงการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา

### ข้อมูลทั่วไป

ที่ทำการ เลขที่ 2143/1 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร  
วันก่อตั้ง 20 มีนาคม พ.ศ. 2504

### อำนาจหน้าที่

1. เป็นหน่วยงานหลักในการศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้า และบริการทางการเกษตรที่มีคุณภาพ
2. จัดการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว และสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้สามารถดำเนินการแข่งขันได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

3. เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีขีดความสามารถในการผลิตและแข่งขันในการผลิตสินค้าและบริการทางการเกษตรได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

4. ดำเนินการป้องกัน แก้ไขปัญหาความต้องการของเกษตรกร ชุมชนเกษตรกรอย่างพอเพียง และบรรเทาภัยธรรมชาติ ฟื้นฟูหลังเกิดความเสียหายต่อกิจกรรมทางการเกษตร ทุกระดับอย่างบูรณาการ

#### วิสัยทัศน์

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดี มีสุขอย่างยั่งยืน

#### คำขวัญ

กรมส่งเสริมการเกษตรมีคนอยู่ทั่วทุกทิศ เป็นมิตรแท้ของเกษตรกร

#### ค่านิยม

มุ่งมั่นบริการ ทีมงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มุ่งมั่นบริการ (Service mind) หมายถึง การให้บริการอย่างเป็นมิตร มีความพร้อมในการให้บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง สร้างเครือข่ายในการให้บริการ

ทีมงานเป็นเลิศ (Teamwork) หมายถึง ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำงานร่วมกัน เสมือนเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน มีความสามัคคีให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ ร่วมทำสร้างนวัตกรรมใหม่

เชิดชูคุณธรรม (Ethic) หมายถึง ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดยสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ยกย่องผู้ปฏิบัติงานดีและมีความรับผิดชอบ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leader) หมายถึง มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งมั่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และ โน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่น ผ่อนปรน ก้าวทันนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบครัวเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้
2. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิต และจัดการสินค้าเกษตร ตามความต้องการของตลาด
3. ให้บริการทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการของเกษตรกร

4. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

### เป้าประสงค์หลัก

1. เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. เกษตรกรเกิดการเรียนรู้ มีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
3. เกษตรกรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำการเกษตร เพื่อการดำรงชีวิตและการพาณิชย์
4. เกษตรกรได้รับบริการที่ดี และได้รับการสนับสนุนปัจจัยทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการ

### ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมการเกษตร (2558 - 2561)

กรอบกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กร ได้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันรวมทั้งเห็นความชัดเจนของการบริหารและพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีแผนยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเตรียมบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดเตรียมบุคลากรทดแทนผู้บริหารผู้มีความสามารถเฉพาะด้านที่จะครบเกษียณอายุ

ตัวชี้วัด KPI เตรียมบุคลากรทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ ได้จำนวน 2,758 คน

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดแนวทางการว่าจ้างในรูปแบบชั่วคราวหรือตามภารกิจ

สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งครบเกษียณอายุ

ตัวชี้วัด KPI หลักเกณฑ์การว่าจ้างและจำนวนผู้เข้าหลักเกณฑ์

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบจัดการองค์ความรู้ (KM 2.0) ให้สามารถจัดเก็บองค์ความรู้เฉพาะด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด KPI 1. จำนวนองค์ความรู้ในระบบ 2. จำนวนผู้ใช้ 70%

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะของกรมส่งเสริมการเกษตร

ตัวชี้วัด KPI หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรมอันดี

ตัวชี้วัด KPI ผลสำรวจความสามารถบุคลากรใหม่อยู่ในระดับ 75%

**กลยุทธ์ที่ 3** รักษาบุคลากรในช่วงต้นชีวิตการทำงานให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน  
ตัวชี้วัด KPI ผลสำรวจ Engagement Survey อยู่ในระดับ 70%

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาวัฒนธรรมแห่งความสามารถ และสร้างเสริมความรักผูกพัน  
ต่อองค์กร**

**กลยุทธ์ที่ 1** สร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ มุ่งสู่การพัฒนาตนเองและร่วมทำงานเป็นทีม  
ตัวชี้วัด KPI สร้างและสื่อสารวัฒนธรรมองค์การใหม่สำเร็จตามแผน 100%

**กลยุทธ์ที่ 2** ปรับปรุงระบบสมรรถนะ และนำมาใช้พัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่  
ตัวชี้วัด KPI มีแผนพัฒนาตามสมรรถนะครบทุกตำแหน่งงาน 100%

**กลยุทธ์ที่ 3** ปรับปรุงสวัสดิการและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร  
ตัวชี้วัด KPI โครงการสวัสดิการที่ปรับปรุงแล้วเสร็จ 100%

**กลยุทธ์ที่ 4** สร้างความเป็นธรรมในการเติบโตด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ตัวชี้วัด KPI ปรับปรุงระบบประเมินผล และหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นแล้วเสร็จ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างความสามารถก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**

**กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาทักษะทางภาษา

ตัวชี้วัด KPI คะแนนทดสอบทางภาษาของบุคลากรเพิ่มขึ้น 20%

**กลยุทธ์ที่ 2** สร้างความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง

ตัวชี้วัด KPI คะแนนความรู้ด้านอาเซียนของบุคลากรเพิ่มขึ้น 20%

**กลยุทธ์ที่ 3** สร้างเครือข่ายข้าราชการด้านการเกษตรของประเทศอาเซียน

ตัวชี้วัด KPI ฐานข้อมูลส่วนราชการด้านเกษตรของอาเซียนทุกประเทศ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี 2560 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา  
ให้สอดคล้องกับ

1. แนวทางขับเคลื่อนองค์การ แห่งการเรียนรู้สมัยใหม่ : Smart officers lead smart organization to be modernization DOAE มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตรเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นสังคมของการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี/องค์ความรู้ และการใช้ Digital ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พร้อมทั้งใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้หลักของการเรียนรู้ลักษณะ How to learn ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจนเป็นนิสัยควบคู่การพัฒนางาน รวมทั้งส่งเสริมให้ส่งต่อประสบการณ์แบบ “พี่สอนน้อง” เพื่อทำให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งส่งต่อองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ให้เร็วที่สุด

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2560 – 2564  
จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนา  
และแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศใน  
ด้านการเกษตรต่างประเทศ

2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมี  
คุณภาพชีวิตที่ดี

**แผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี 2560**

#### ก. ด้านความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่

1. การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่  
มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทภารกิจ ยุทธศาสตร์การทำงาน โครงสร้าง หน่วยงานของกรมส่งเสริม  
การเกษตร ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน บุคคลเป้าหมาย คือ ข้าราชการ  
บรรจุใหม่ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในปี 2560 จำนวน 491 คน

2. การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์  
(1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักและเกิดจิตสำนึกในหน้าที่ของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม  
จริยธรรม จรรยาข้าราชการ การทำงานเพื่อประชาชนและการให้บริการประชาชน (2) เพื่อให้ผู้เข้ารับ  
การอบรม สามารถพัฒนาจิต โดยการเจริญสติภาวนาปฏิบัติตามหลักการของแต่ละศาสนา และนำมา  
ปรับใช้กับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (3) เพื่อเป็นการสร้างสมรรถนะ  
และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการเกษตร(4) เพื่อเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี  
พัฒนาเครือข่ายในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บุคคลเป้าหมาย คือ ข้าราชการของ  
กรมส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปี 2559-2560 จำนวน 491 คน

#### ข. ด้านบริหาร

การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารส่งเสริมการเกษตร (นสท.) โดยมีวัตถุประสงค์  
(1) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการบริหาร และสามารถนำประสบการณ์จากการฝึกอบรม  
ไปปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในด้านวิชาการ  
การปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานการสร้างเครือข่ายในอนาคตต่อไป  
(3) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เชิงประจักษ์ด้านการเกษตรต่างประเทศและด้านสังคมวัฒนธรรม  
ในกลุ่มประเทศอาเซียน สามารถปรับบทบาทและกระบวนทัศน์การทำงานให้สอดคล้องประสานและ

เชื่อมโยงงานส่งเสริมการเกษตรภายใต้ประชาคมอาเซียน บุคคลเป้าหมาย คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งผ่านการคัดเลือกจากกรมส่งเสริมการเกษตรให้เข้ารับการอบรมหลักสูตร นักบริหารส่งเสริมการเกษตร จำนวน 200 คน

#### ค. ด้านส่งเสริมการเกษตร

1. โครงการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างและพัฒนาให้เกิดนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพที่มีศักยภาพในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร (2) เพื่อให้ได้รูปแบบ (Model) ในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพที่เหมาะสมและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพในรุ่นต่อไป บุคคลเป้าหมาย คือ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่บรรจุใหม่ (อายุงาน 3-5 ปี) จำนวน 540 คน จากสำนักส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรทั้ง 9 เขตและส่วนกลาง คัดเลือกโดยความสมัครใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเป็นนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพสามารถดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรภายใต้ระบบส่งเสริมการเกษตรมิติใหม่ ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตร (เขตละ 30 คน) หลักสูตรการพัฒนานักยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร (เขตละ 15 คน) หลักสูตรการพัฒนา Mr.พีช (เขตละ 15 คน)

2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้สอนงานส่งเสริมการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างทีมวิทยากรหลักในการเป็นผู้สอนงานนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ (2) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้สอนงานนักส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมตามบทบาทภารกิจ (3) เพื่อให้ได้รูปแบบ (Model) ในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรโดยการสอนงาน (Coaching) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ บุคคลเป้าหมาย คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรในระดับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริมการเกษตรจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1-9 สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ นักวิชาการจากส่วนกลาง จำนวน 540 คน

#### ง. ด้านสายงานสนับสนุน

1. การฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการสรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูล และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง ศูนย์ปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่จากจังหวัด จำนวน 320 คน

## 2. การฝึกอบรมหลักสูตรการประชาสัมพันธ์และการผลิตสื่อ โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารในรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ (2) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างได้ผลและเกิดประโยชน์สูงสุด (3) เพื่อให้สามารถนำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม บุคคลเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ระดับจังหวัด อำเภอ ศูนย์ปฏิบัติการ จำนวน 270 คน

## 3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการคลินิกธุรการและงานคลังเคลื่อนที่ โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ การเงิน การคลังให้มากยิ่งขึ้น (2) เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน การคลัง (3) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังให้หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร บุคคลเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน การคลัง ของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 400 คน

## 4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน (2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับวิทยากรและระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน บุคคลเป้าหมาย คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีความสนใจและจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน จำนวน 120 คน

## โครงสร้างการบริหารงานกรมส่งเสริมการเกษตร

โครงสร้างและหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร แบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ภาพที่ 2.1 แผนภาพโครงสร้างการบริหารงานกรมส่งเสริมการเกษตร

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร (2557, น.14)



#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพันธ์ ยะกันฐะ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการทดสอบเพิ่มเติมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง สภาพการจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สภาพการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน โดยส่วนใหญ่มีผลต่อการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นของทีมงาน ด้านการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอด การถ่ายทอดความรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ด้านบุคลากร

นิสารัตน์ เจนพนัส (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา องค์การสวนยาง พบว่า (1) ระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์การสวนยาง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานองค์การสวนยางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ในขณะที่สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่าองค์การสวนยางควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ประการ และควรวางแผนพัฒนาปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างรองรับการเจริญเติบโตขององค์การในอนาคตต่อไป

เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่า (1) ระดับปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและด้านความสุขในการทำงาน ในทัศนะคติของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำอัดลมพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ในทัศนะคติของพนักงานบริษัทผลิตน้ำอัดลม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมากรองลงมา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่าง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมแตกต่างกัน (4) ปัจจัยองค์กรทั้งด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความสุขในงาน มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม

ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนผลของการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

พรานภา พรหมสาขา ณ สกลนคร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ปูนจिरา ก่อสร้าง จำกัด พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท ปูนจिरา ก่อสร้าง จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (2)ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปูนจिरา ก่อสร้าง จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทปูนจिरาก่อสร้าง จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ก็คือ บริษัทควรส่งเสริมให้มีการขยายการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกระดับ โดยการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและการศึกษาต่อให้มากขึ้น โดยเน้นการเพิ่มความรู้

ความสามารถให้ตรงตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

ดวงนภา เสนณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามลำดับ (2) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการศึกษาตามลำดับ (3) ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรสระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศและอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการของสำนักงาน อัยการสูงสุด ได้แก่ การเพิ่มเติมรูปแบบการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานให้กับพนักงานใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

กรณีย์ พลอดมณี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) พบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมทางหลวงชนบท มากกว่าร้อยละ 80 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างแตกต่างกับเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) สมรรถนะ และตัวแปร 3 วงกลม ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 59.5 (4) กลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ควรปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ จัดทำสื่อออกเผยแพร่แบบออนไลน์ ส่งวิทยากรไปแนะนำในพื้นที่ ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย และช่องทางในการติดต่อกับช่างโดยตรง และจัดตั้งหน่วยบริการเคลื่อนที่

ศิริบงอร ต่อวิเศษ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์ มหาลัยวิทยาลัยนเรศวร พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ คณะแพทยศาสตร์แบ่งตามสายงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้าน กับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านทีมงาน ผู้รับผิดชอบ และด้านการสนับสนุนของ ผู้บริหารระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านขนาดและ ความซับซ้อนขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุลภรณ์ อุทัยานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนเพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลรัตนโกสินทร์ ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และ (4) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ องค์กร ควรให้ความสำคัญและมีความพร้อมด้านทรัพยากรต่างๆ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการ ฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน โดยกระทำอย่างพอเพียงและเหมาะสม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความรู้สึกว่าบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและนำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในหน่วยงานให้เกิด ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 534 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาคายามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน

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

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน ขนาดของประชากร

$e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{534}{1 + 534(0.05)^2} \\
 &= \frac{534}{1 + 1.335} \\
 &= \frac{534}{2.335} = 228.693
 \end{aligned}$$

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) จากกลุ่มประชากรตามสัดส่วนโดยจำแนกตามหน่วยงาน ได้แก่ กอง สำนัก และศูนย์ในส่วนกลาง กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้สูตรดังนี้

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

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่	กอง/สำนัก/ศูนย์ ในส่วนกลาง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	2
2.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	2
3.	สำนักงานเลขานุการกรม	22	9
4.	กองการเจ้าหน้าที่	52	22
5.	กองคลัง	51	22
6.	กองแผนงาน	40	17
7.	กองพัฒนาการเกษตรพื้นที่เฉพาะ	21	9

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	กอง/สำนัก/ศูนย์ ในส่วนกลาง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
8.	กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร	41	18
9.	ศูนย์สารสนเทศ	32	14
10.	สำนักพัฒนาเกษตรกร	55	23
11.	สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	74	32
12.	สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร	71	30
13.	สำนักพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตร	67	29
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>534</b>	<b>229</b>

หลังจากได้จำนวนตัวอย่างแบบสัดส่วนแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพและเนื้อหาพร้อมแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และคำศัพท์ที่ใช้ตลอดจนความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.96

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแก้ไขและทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) จากการทดสอบแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

2.1.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วจัดพิมพ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### เกณฑ์การวัดและการแปลผล

แบบสอบถามในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	คะแนน 5
ระดับความคิดเห็นมาก	คะแนน 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	คะแนน 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	คะแนน 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	คะแนน 1

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้



$$I = \frac{R}{K}$$

เมื่อ I แทน ความกว้างของชั้น  
R แทน พิสัย (ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด)  
K แทน จำนวนชั้น

แทนค่าตามสูตร  $I = \frac{5-1}{5} = 0.80$

จากค่าคะแนนในสูตรสามารถนำมากำหนดช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

### 2.3 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

#### 2.3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)

นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยที่	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง	
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	
	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง	

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อคำถามได้ค่า IOC = 0.96 ซึ่งถือว่าเนื้อหาสาระของข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาให้กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย ให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

### 2.3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 ชุด

ข้อมูลทุติยภูมิ คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นได้ทำการเก็บรวบรวมมาก่อนแล้ว เช่น เอกสารทางวิชาการ ตำรา สถิติ รายงาน บทวิเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

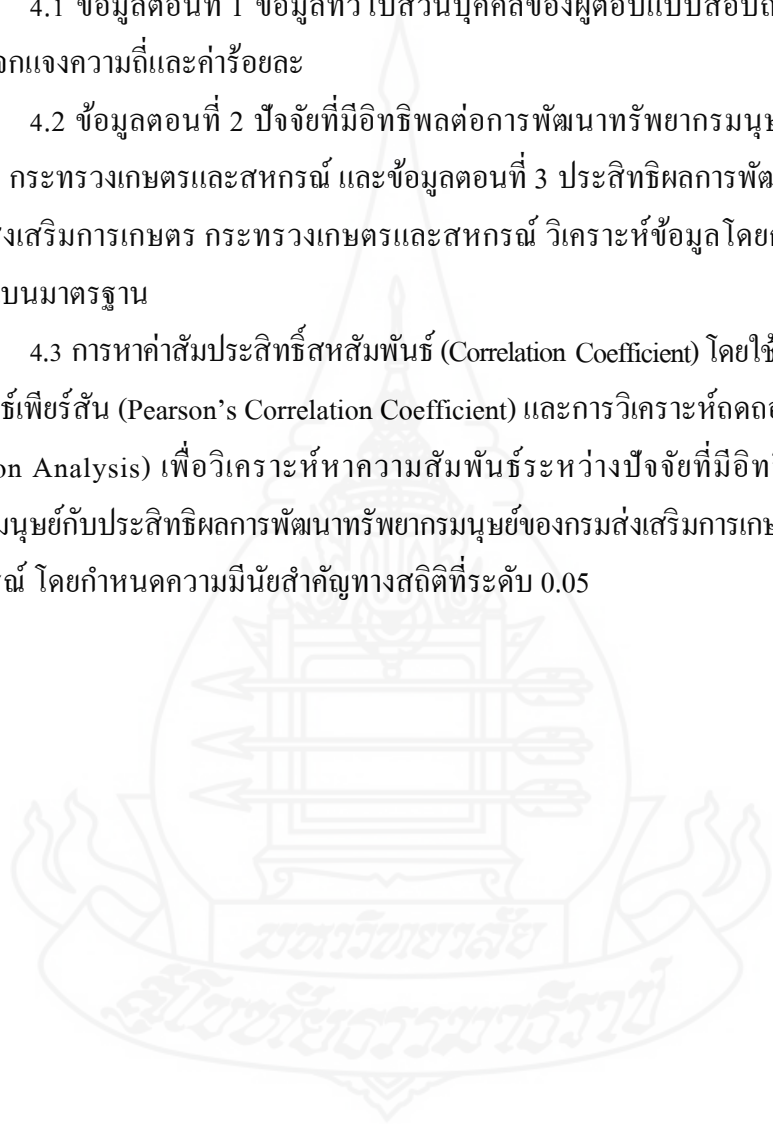
#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และข้อมูลตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	35.81
หญิง	147	64.19
2. อายุ		
20 - 30 ปี	59	25.77
31 - 40 ปี	75	32.75
41 - 50 ปี	39	17.03
51 - 60 ปี	56	24.45

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	30.57
ปริญญาตรี	98	42.79
สูงกว่าปริญญาตรี	61	26.64
4. สถานภาพสมรส		
โสด	124	54.15
สมรส	77	33.62
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	28	12.23
5. ระยะเวลาในการรับราชการ		
1 - 5 ปี	61	26.64
6 - 10 ปี	64	27.95
11 - 15 ปี	15	6.55
16 - 20 ปี	24	10.48
21 ปีขึ้นไป	65	28.38
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	4	1.75
10,001 - 15,000 บาท	51	22.27
15,001 - 20,000 บาท	40	17.47
20,001 - 25,000 บาท	58	25.33
25,001 - 35,000 บาท	55	24.01
สูงกว่า 35,000 บาท	21	9.17
<b>รวม</b>	<b>229</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน (ร้อยละ 64.19) และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน (ร้อยละ 35.81)

ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 32.75) รองลงมา มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 25.77) มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 24.45) และมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 17.03)

ระดับการศึกษาของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 42.79) รองลงมา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 30.57) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 26.64)

สถานภาพสมรสของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 124 คน (ร้อยละ 54.15) รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน (ร้อยละ 33.62) และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 12.23)

ระยะเวลาในการรับราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 28.38) รองลงมา มีระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 27.95) มีระยะเวลาในการรับราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 26.64) มีระยะเวลาในการรับราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 10.48) และมีระยะเวลาในการรับราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.55)

รายได้ต่อเดือนของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 58 คน (ร้อยละ 25.33) รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 55 คน (ร้อยละ 24.01) มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 51 คน (ร้อยละ 22.27) มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน (ร้อยละ 17.47) มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 9.17) และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.75)

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	3.11	0.69	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.94	0.54	มาก
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.02	0.69	ปานกลาง
4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	2.95	0.50	ปานกลาง
5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์	3.45	0.43	มาก
6. เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้	3.67	0.47	มาก
7. ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร	3.12	0.61	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.36</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ( $\bar{X} = 3.45$ ) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.12$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $\bar{X} = 3.11$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.02$ ) และปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ( $\bar{X} = 2.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมเสมอ	3.31	0.99	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.33	0.90	ปานกลาง
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม/สัมมนา	2.97	0.99	ปานกลาง
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาดูงานเสมอ	2.62	0.89	ปานกลาง
5. เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	3.34	0.93	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาแนะนำ หรือแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.34$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.33$ ) ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมเสมอ ( $\bar{X} = 3.31$ ) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม/สัมมนา ( $\bar{X} = 2.97$ ) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานเสมอ ( $\bar{X} = 2.62$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน

ความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายขององค์กร	4.11	0.55	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น	3.90	0.60	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.87	0.70	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่านโดยตรงด้วยดี	3.95	0.68	มาก
5. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน	3.87	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่านโดยตรงด้วยดี ( $\bar{X} = 3.95$ ) ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น ( $\bar{X} = 3.90$ ) ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.87$ ) และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีการจัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย	2.76	0.86	ปานกลาง
2. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง	2.61	0.98	ปานกลาง
3. หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้	2.98	0.93	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการนำระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.17	0.80	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.59	0.84	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการนำระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ( $\bar{X} = 3.17$ ) หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ( $\bar{X} = 2.98$ ) หน่วยงานมีการจัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์/เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ( $\bar{X} = 2.76$ ) และหน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง ( $\bar{X} = 2.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร

ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้เรื่อง โครงสร้างและระบบงาน ขององค์กรเป็นอย่างดี	3.00	0.66	ปานกลาง
2. ความซับซ้อนของหน่วยงานทำให้ การปฏิบัติงานยุ่งยาก	3.14	0.72	ปานกลาง
3. ลำดับขั้นการบังคับบัญชาของหน่วยงานท่าน มีความซับซ้อน	2.73	0.69	ปานกลาง
รวม	2.95	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความซับซ้อนของหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.14$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้เรื่อง โครงสร้างและระบบงานขององค์กรเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.00$ ) และลำดับขั้นการบังคับบัญชาของหน่วยงานท่านมีความซับซ้อน ( $\bar{X} = 2.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์

การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้และความเข้าใจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.41	0.70	ปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.97	0.84	ปานกลาง
3. การเรียนรู้พฤติกรรมของผู้มาติดต่อที่หลากหลายช่วยทำให้ท่านหากกลยุทธ์ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.56	มาก
4. ท่านได้เรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาตนเองเสมอ	3.71	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้เรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมา คือ การเรียนรู้พฤติกรรมของผู้มาติดต่อที่หลากหลายช่วยทำให้ท่านหากกลยุทธ์ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ท่านมีความรู้และความเข้าใจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.41$ ) และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.97$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้

เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.72	0.61	มาก
2. ท่านใช้วิธี ศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลวิธีการเรียนรู้งาน	3.74	0.63	มาก
3. การปฏิบัติหน้าที่บางครั้งไม่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ใ้บุคลากรรุ่นหลังได้ เขาจะต้องเข้าใจการปฏิบัติงานจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.43	0.59	มาก
4. การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโส และเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.80	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมา คือ ท่านใช้วิธี ศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลวิธีการเรียนรู้งาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ( $\bar{X} = 3.72$ ) และการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งไม่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ใ้บุคลากรรุ่นหลังได้ เขาจะต้องเข้าใจการปฏิบัติงานจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร

ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและบทบาทของงาน การบังคับบัญชา อย่างเหมาะสม	3.17	0.82	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของท่านได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม	3.11	0.75	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	3.08	0.72	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงาน การบังคับบัญชา อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.17$ ) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้โอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพของท่านได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.11$ ) และท่านคิดว่าระบบสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว ( $\bar{X} = 3.08$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	3.49	0.55	มาก
2. การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.34	0.63	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.93	0.82	ปานกลาง
รวม	3.25	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมา คือ การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.93$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำให้งานเป็นระบบ และรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.51	0.79	มาก
2. หน่วยงานจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	3.76	0.75	มาก
3. มีการปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น	3.21	0.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมา คือ ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำให้งานเป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.51$ ) และมีการปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.21$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานสนับสนุน/จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	2.99	0.84	ปานกลาง
2. การนำเทคโนโลยีในด้านการสื่อสารมาใช้ทำให้ท่านทำงานได้มากขึ้น รวดเร็วขึ้นและมีคุณภาพมากกว่าเดิม	3.46	0.67	มาก
3. ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.56	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมา คือ การนำเทคโนโลยีในด้านการสื่อสารมาใช้ทำให้ท่านทำงานได้มากขึ้น รวดเร็วขึ้นและมีคุณภาพมากกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.46$ ) และหน่วยงานสนับสนุน/จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ( $\bar{X} = 2.99$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา ศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน	2.75	1.01	ปานกลาง
2. หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้ที่ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ	3.07	0.84	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานที่ตนเอง และสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น	3.03	0.97	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการกำหนดแผนการพัฒนอาชีพ สำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.86	1.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.93</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา ศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ ) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.07$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ที่ตนเองและสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น ( $\bar{X} = 3.03$ ) หน่วยงานมีการกำหนดแผนการ พัฒนอาชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.86$ ) และ ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.75$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 7 ด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์	เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้	ผลการปฏิบัติงานของภารกิจด้านบุคลากร
การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	1						
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	.335**	1					
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	.465**	.339**	1				
ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	.247**	.256**	.182**	1			
การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์	.366*	.473**	.393**	.340**	1		
เทคนิค วิธีการ ถ่ายทอดความรู้	.340**	.570**	.338**	.322**	.463**	1	
ผลการปฏิบัติงานของภารกิจด้านบุคลากร	.264**	.047	.307**	-.107	.257**	.027	1

\*\* ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.182 – 0.570 ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิค วิธีการ ถ่ายทอดความรู้กับความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ( $r = 0.570$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างขนาดและความซับซ้อนขององค์กรกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุด ( $r = 0.182$ )

4.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเกณฑ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ ผลการปฏิบัติงานของภารกิจ ด้านบุคลากรเป็นตัวพยากรณ์ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	7	43.194	6.171	43.111	0.000
Residual	221	31.632	0.143		
	228	74.827			

\*\* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.292	.270		1.082	.280
1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	.298	.044	.359	6.828	.000*
2. ความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน	-.124	.059	-.118	-2.087	.038
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	.102	.044	.123	2.321	.021
4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	-.216	.056	-.189	-3.851	.000*
5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์	.603	.074	.457	8.138	.000*
6. เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้	.087	.069	.072	1.262	.208
7. ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร	.146	.046	.155	3.161	.002

R = 0.760 , R<sup>2</sup> = 0.577 , F = 43.111

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 4 ด้าน คือ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.359

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.021 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.123

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.457

ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.002 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้ มีค่าเท่ากับ 0.155

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทางตรงกันข้าม จำนวน 2 ด้าน คือ

ปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.038 มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามเพราะค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้ มีค่าเท่ากับ -0.118

ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามเพราะค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้ มีค่าเท่ากับ -0.189

จากข้อมูลในตารางที่ 4.16 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย  $R^2$  เท่ากับ 0.557 หมายถึงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

กำหนดให้  $Y$  = ประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

$X_1$  = ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

$X_2$  = ปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน

$X_3$  = ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

$X_4$  = ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร

$X_5$  = ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์

$X_7$  = ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.292 + 0.603 X_5 + 0.298 X_1 + 0.146 X_7 + 0.102 X_3 - 0.124 X_2 - 0.216 X_4$$

## 2. โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_Y = 0.457 Z_5 + 0.359 Z_1 + 0.155 Z_7 + 0.123 Z_3 - 0.118 Z_2 - 0.189 Z_4$$

## ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.66) ดังนี้ ผู้วิจัยจึงขอสรุป และนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้นำไม่มีการวางแผนการพัฒนามูลากรในระยะยาว จะทำเฉพาะช่วงสั้นๆ ตามนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน	3	10.34
2. ไม่มีการจัดทำการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนามูลากร	5	17.24
3. ไม่มีความโปร่งใสในการส่งหรือคัดเลือกมูลากร เข้ารับการฝึกอบรม	2	6.90
4. การจัดฝึกอบรมเน้นทำตามนโยบายและความต้องการของผู้บริหาร โดยคำนึงถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่น้อยมาก	3	10.34
5. หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกสายงานยังไม่ทั่วถึง	1	3.45
6. การดำเนินการพัฒนามูลากรขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง	3	10.34
7. งบประมาณด้านการพัฒนามูลากรได้รับจัดสรรอย่างจำกัด	4	13.79
8. หน่วยงานมีมูลากรจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเกษตรทำได้ไม่ทั่วถึง	6	20.70
9. คนรุ่นเก่า ล้าหลัง เข้าใจยาก และยากที่จะอธิบายงานในด้าน เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	2	6.90
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.66) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานมีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรทำได้ไม่ทั่วถึง มากที่สุด จำนวน 6 คน (ร้อยละ 20.70) รองลงมา ไม่มีการจัดทำการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 คน (ร้อยละ 17.24) งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรได้รับจัดสรรอย่างจำกัด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 13.79) ผู้นำไม่มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว จำนวน 3 คน (ร้อยละ 10.34) การจัดฝึกอบรมเน้นทำตามนโยบายและความต้องการของผู้บริหาร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 10.34) และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 10.34) ไม่มีความโปร่งใสในการส่งหรือคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.90) คนรุ่นเก่า ด้าหลัง เข้าใจยาก และยากที่จะอธิบายงานในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.90) และหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกสายงานยังไม่ทั่วถึง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องและคำนึงถึงความต้องการของผู้เข้าอบรม	7	24.13
2. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเฉพาะสายงาน	4	13.79
3. ควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง	6	20.70
4. จัดทำหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีเจ้าหน้าที่ในสายงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานระหว่างกัน	2	6.90
5. ควรมีการตั้งงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะ	5	17.24
6. เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุน เช่น สถานที่ปรับห้องสมุดให้ทันสมัย มีหนังสือความรู้ใหม่	3	10.34



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ควรให้ความสำคัญกับงานด้านพัฒนาบุคลากร แม้เครื่องมือดีแต่ คนยังไม่ได้รับการพัฒนาที่ไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาดีขึ้น	2	6.90
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.66) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องและคำนึงถึงความต้องการของผู้เข้าอบรม มากที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 24.14) รองลงมา ควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 20.70) ควรมีการตั้งงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 17.24) ควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเฉพาะสายงาน จำนวน 4 คน (ร้อยละ 13.79) ควรเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 10.34) ควรมีการจัดทำหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.90) และควรให้ความสำคัญกับงานด้านพัฒนาบุคลากร แม้เครื่องมือดีแต่คนยังไม่ได้รับการพัฒนาที่ไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาดีขึ้น จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.90) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.1.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรในการศึกษา

ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 534 คน

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน จำนวน 46 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และสามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาได้ จำนวน 229 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกออกไป

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ดังนี้

- 1) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
- 2) ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) การศึกษาหาค่าความสัมพันธ์ของระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## 1.3 ผลการวิจัย

### 1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัยพบว่า

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.19) และเป็นเพศชาย (ร้อยละ 35.81)

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 32.75) รองลงมาอายุระหว่าง 20 – 30 ปี (ร้อยละ 25.76) อายุระหว่าง 51 – 60 ปี (ร้อยละ 24.45) และอายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 17.03)

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 42.79) รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 30.57) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 26.64)

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 54.15) รองลงมาสถานภาพสมรส (ร้อยละ 33.62) และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (ร้อยละ 12.23)

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 28.38) รองลงมาระยะเวลาในการรับราชการ 6 - 10 ปี (ร้อยละ 27.95) ระยะเวลาในการรับราชการ 1 - 5 ปี (ร้อยละ 26.64) ระยะเวลาในการรับราชการ 16 - 20 ปี (ร้อยละ 10.48) และระยะเวลาในการรับราชการ 11 - 15 ปี (ร้อยละ 6.55)

ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ 25.33) รองลงมารายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,500 บาท (ร้อยละ 24.02) รายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 22.27) รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 17.47) รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท (ร้อยละ 9.17) และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (ร้อยละ 1.75)

### 1.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ( $\bar{X} = 3.45$ ) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.12$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $\bar{X} = 3.11$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.02$ ) และปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาแนะนำหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรม ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนา และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยกันโดยตรง

ด้วยดี บุคลากรพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการนำระบบฐานข้อมูลเข้ามาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ หน่วยงานมีการจัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์/เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และหน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4) ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความซับซ้อนของหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้เรื่องโครงสร้างและระบบงานขององค์การเป็นอย่างดี และลำดับขั้นการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความซับซ้อนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรได้เรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาตนเองเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเรียนรู้พฤติกรรมของผู้มาติดต่อที่หลากหลายช่วยให้หากกลยุทธ์ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

6) ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานนั้นต้องมีการเรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรใช้วิธีศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลวิธีการเรียนรู้ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งไม่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้บุคลากรรุ่นหลังได้ เขาจะต้องเข้าใจการทำงานจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

7) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรคิดว่าหน่วยงานมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและบทบาทของงาน การบังคับบัญชา อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรคิดว่าหน่วยงานให้ออกาส ความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม และบุคลากรคิดว่าระบบสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้วมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### 1.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมา คือ การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) และการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรนำความรู้จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อทำให้งานเป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น และหน่วยงานมีการปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การนำเทคโนโลยีในด้านสื่อสารมาใช้ทำให้ทำงานได้มากขึ้น รวดเร็วขึ้น และมีคุณภาพมากกว่าเดิม และหน่วยงานสนับสนุน/จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมี โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานที่ตนถนัด และสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น หน่วยงานมีการกำหนดแผนการพัฒนาอาชีพสำหรับบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และบุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันมีค่าน้อยที่สุด

#### 1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้กับความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $r = 0.570$ )
- 2) ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์กับความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $r = 0.473$ )
- 3) ปัจจัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $r = 0.465$ )
- 4) ปัจจัยเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้กับการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ( $r = 0.463$ )
- 5) ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $r = 0.393$ )
- 6) ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์กับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $r = 0.366$ )
- 7) ปัจจัยเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้กับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $r = 0.340$ )
- 8) ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์กับขนาดและความซับซ้อนขององค์การ ( $r = 0.340$ )

- 9) ปัจจัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $r = 0.339$ )
- 10) ปัจจัยเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $r = 0.338$ )
- 11) ปัจจัยความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $r = 0.335$ )
- 12) ปัจจัยเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้กับขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ( $r = 0.322$ )
- 13) ปัจจัยผลการปฏิบัติงานของภารกิจด้านบุคลากรกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $r = 0.307$ )
- 14) ปัจจัยผลการปฏิบัติงานของภารกิจด้านบุคลากรกับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $r = 0.264$ )
- 15) ปัจจัยผลการปฏิบัติงานของภารกิจด้านบุคลากรกับการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ( $r = 0.257$ )
- 16) ปัจจัยขนาดและความซับซ้อนขององค์กรกับความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ( $r = 0.256$ )
- 17) ปัจจัยขนาดและความซับซ้อนขององค์กรกับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $r = 0.247$ )
- 18) ปัจจัยขนาดและความซับซ้อนขององค์กรกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $r = 0.182$ )

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเกณฑ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $\text{Sig} = 0.000$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $\text{Sig} = 0.021$ ) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ( $\text{Sig} = 0.000$ ) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร ( $\text{Sig} = 0.002$ )



2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทางตรงกันข้าม จำนวน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน (Sig = 0.038) ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (Sig = 0.000)

โดยสรุปผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.557 หมายถึงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

กำหนดให้  $Y$  = ประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

$X_1$  = ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

$X_2$  = ปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน

$X_3$  = ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

$X_4$  = ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร

$X_5$  = ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์

$X_7$  = ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.292 + 0.603 X_5 + 0.298 X_1 + 0.146 X_7 + 0.102 X_3 - 0.124 X_2 - 0.216 X_4$$

2. โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_Y = 0.457 Z_5 + 0.359 Z_1 + 0.155 Z_7 + 0.123 Z_3 - 0.118 Z_2 - 0.189 Z_4$$

## 2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยขออภิปราย ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญ รวมถึงการส่งเสริมและให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ มากเท่าที่ควร โดยยังไม่มีนโยบายและแผนระยะยาวในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับศิริบังอร ต่อวิเศษ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์ มหาลัยวิทยาลัยนเรศวร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเริ่มจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนตลอดจนการสื่อสารให้รับทราบทั่วทั้งองค์กร โดยให้การสนับสนุนจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายขององค์กร โดยพร้อมที่จะเข้ารับการอบรม/การพัฒนาต่างๆ ที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น หรือส่งไปเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดขึ้น จะทำให้พนักงานมีคุณภาพ รวมถึงงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ และประหยัดต้นทุน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และก้าวให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ทันท่วงที และช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ R. Wayne Mondy and others ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิตระบบการทำงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี และยังสอดคล้องกับ ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ บริษัท ซีเอฟ พี จำกัด พบว่า หากเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรในองค์การจำนวนมาก มีสายงานเฉพาะที่หลากหลาย รวมถึงมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญเฉพาะในสายงานของตนเอง โดยบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ทั้งถึง ยุติธรรม และเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริบังอร ต่อวิเศษ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า องค์การที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อน มีการแบ่งสายบังคับบัญชาตามลำดับ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อให้สามารถได้รับการพิจารณาก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรสามารถรับรู้และมีความเข้าใจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดเรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาตนเองเสมอ โดยความรู้ด้านพฤติกรรมมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่ยากความสามารถในการรับรู้ของบุคลากรก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 พบว่า การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์นั้น เป็นเรื่องที่ยากยิ่งในการที่บุคลากรทุกคนจะมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เท่ากัน ดังนั้น ถ้าบุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ได้ดี ก็จะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้มารับการบริการ

ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีการเรียนรู้เทคนิคต่างๆ วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ และการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง ถ้าองค์การมีเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ที่ดี บุคลากรก็จะสามารถถ่ายทอดความรู้กันได้โดยไม่ต้องเข้ารับการอบรม ซึ่งเทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้เป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหน่วยงานมีบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้บุคคลอื่นได้ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถทำงานแทนกันได้ และงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหน่วยงานไม่มีบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้บุคคลอื่นได้ หน่วยงานก็จำเป็นต้องส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถได้รับความรู้ นำกลับมาใช้กับงานขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา อัครชิตพิงส์ (2556) ที่กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้ได้รับการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ การเลือกใช้วิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงได้ว่ากรมส่งเสริมการเกษตร มีกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาคณให้คงอยู่กับองค์กรอย่างเหมาะสม ถ้าหากองค์กรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถน้อยเข้ามาทำงานก็จะต้องสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาจำนวนมาก หรือการคัดเลือกบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้อาจปฏิบัติงานตอบสนองพันธกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 พบว่า สำนักงานศาลภาค 1 มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาอันรวดเร็ว แต่บางครั้งการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแล้วได้บุคลากรที่มีความสามารถน้อยกว่าที่ต้องการ องค์กรก็ต้องเสียงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจต้องคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ซึ่งก็จะทำให้เสียเวลาในการทดลองงานใหม่

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าข้าราชการมีการนำความรู้จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้งานเป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงหน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลहनันท์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กรความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและผลผลิตขององค์กรในทศวรรษนี้เด่นชัดขึ้น ยังผลให้การเพิ่มผลผลิตได้กลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัท วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงาน และมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

ด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าข้าราชการมีการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง และหน่วยงานสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ในด้านการสื่อสารมาใช้ ในการทำงานมากขึ้น เพื่อความรวดเร็ว ทันใจ ถูกต้อง แม่นยำ และมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา อัครศิริพงศ์ (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ/ ความชำนาญ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เพิ่มพูนความสามารถ และประสิทธิภาพ เป็นขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากร ได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น ในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน โดยมีการสนับสนุนให้ข้าราชการที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ อุลิต (2547) ที่กล่าวว่า องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้น ตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นน่าสนใจที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่กรมส่งเสริม การเกษตรได้นำข้อมูล ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.1.1 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรให้เกิดประสิทธิผลนั้น ควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และพึงระมัดระวัง ในเรื่องความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน และขนาดและความซับซ้อนขององค์กรซึ่งมีผล ในเชิงลบต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1.2 กรมส่งเสริมการเกษตรควรต้องมีการกำหนดแนวทาง มีการวางแผน และจัดทำหลักยุทธการพัฒนาศูนย์กลางในระยะยาว โดยทำการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตามความต้องการของข้าราชการอย่างแท้จริง

3.1.3 ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาฝึกอบรม ศึกษาดูงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.4 ผู้บริหารควรมีระบบและรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศูนย์กลางศึกษาดูงานให้เป็นรูปธรรม เท่าเทียม ทั่วถึง และยุติธรรมกับทุกคนในองค์กรอย่างเหมาะสม

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.2.1 ศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สภาพความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

3.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกรมส่งเสริมการเกษตรกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่ามีผลการวิจัยที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

3.2.3 ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการต่อไป



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรณ์ ปลอดภัย. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท: กรณีศึกษาพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- กุลชน หนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติมา อัครธิดพิงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เขาว์ โจรนแสง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2554). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อภิสมภาร. (2549). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สายใจ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ธนุชพรีนติ้ง.
- दनัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2544). *ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ Key Performance Indicators (KPIs)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็นที คอนซัลแตนท์.
- ดวงนภา เสนณะ. (2554). *การพัฒนาข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



- เต็มเดือน คงศักดิ์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2549). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. *เอกสารประกอบการสอน วิชาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองวาท ราชชารี. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. (2530). *การพัฒนาบุคคล*. *เอกสารชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* หน่วยที่ 7-9. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรลักษณ์ นิมพาลี. (2546). *อิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจ ในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- นิสารัตน์ เจนพนัส. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาของกิจการสวนยาง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. *เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม. (2552). *ปัจจัยองค์ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาส์น(1977) จำกัด.
- บุญยง ชื่นสุวิมล. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย และ ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2559, จาก [www.polsci.chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc](http://www.polsci.chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc)

- บุลกรณ อุต्यानนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ประยูร วรรณเกษม. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม: สำนักงานศาลภาค 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เพชรานภา พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ไพรินทร์ ยศเสสิศ. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- \_\_\_\_\_. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พุทธรัตน์ สุขประเสริฐ. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วรารัตน์ เจียวไพรี. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สิริบุตรการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช.

- วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2552). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในสังคมโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริชัย พิพัฒน์รัตนกุล. (2549). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ*. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริบงอร ต่อวิเศษ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, พิษณุโลก.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการใช้ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชาติ กิจขรรจง. (2544). *สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. (ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.
- สุจิตรา ธานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชาติ กิจการเจริญสิน. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลนурฉัตร ไซยกร สำนักงานแพทย์ การรถไฟแห่งประเทศไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชนะการพิมพ์.
- สุรพันธ์ ยะกัณฐะ. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). *หลักและเทคนิคการวางแผน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อรุณญา อ่อนรักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน: แนวความคิดหลักการวิธีการ กระบวนการ*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อำนาจ วัดจินดา. (2551). *เทคนิคการประเมินผลการฝึกอบรม (Techniques For Training Evaluation)*. สืบค้น เมื่อ 9 มีนาคม 2559, จาก [http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns\\_detail&ColumnID=437](http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=437)
- Desimone, Randy L. Werner, John M. and Harris, David M. (2002). *Human Resources Development*. Ohio: South-Western, A division of Thomson Learning.
- Edwin B. Flippo. (1984). *Personnel management* (6<sup>th</sup> ed). New York: McGraw – Hill.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., and Maycunich, A. G. (1989;2000;2002). *Principles of Human Resource Development*. Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management* (7<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice – Hall.
- Nadler, L. (1970). *Developing Human Resource*. Houston: Gulf.
- Noe, Raymond A. (2002). *Employee Training And Development* (2<sup>nd</sup> ed). McGraw – Hill: Boston.
- Warren, M.W. (1969). *Training for Results*. Mass: Addison – Wesley.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



**ภาคผนวก ก**

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ นางอัญชติ สุวจิตตานนท์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี  
สถานที่ทำงาน สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร
2. ชื่อ นางนันทา ดิงสมบัติยุทธ  
ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร  
สถานที่ทำงาน กรมส่งเสริมการเกษตร
3. ชื่อ นางสาวไขศรีวิไล คำเนิน  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิทยบริการเพื่อส่งเสริมการเกษตร  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเลขานุการกรม กรมส่งเสริมการเกษตร



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**  
**ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดตอบตามความเป็นจริง โดยตอบทุกข้อ และทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม ชุดนี้อย่างครบถ้วน และสมบูรณ์ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัญญา แก้วขาว

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี  31 - 40 ปี  41 - 50 ปี  51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

โสด  สมรส  หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการรับราชการ

1 - 5 ปี  6 - 10 ปี  11 - 15 ปี  
 16 - 20 ปี  21 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท  10,001 - 15,000 บาท  15,001 - 20,000 บาท  
 20,001 - 25,000 บาท  25,001 - 35,000 บาท  สูงกว่า 35,000 บาท

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริม

**การเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาว่าปัจจัยต่อไปนี้ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมาก
- 3 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับน้อย
- 1 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับน้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง</b>					
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมเสมอ					
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม/สัมมนา					
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ					
5. เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้คำปรึกษาแนะนำ หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
<b>ความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน</b>					
6. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร					
7. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น					
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
9. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่าน โดยตรงด้วยดี					
10. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</b>					
11. หน่วยงานมีการจัดอบรม หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
12. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจเช็คหาอุปกรณ์ที่ล้าสมัยเพื่อทำการยกเลิกหรือปรับปรุง					
13. หน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้					
14. หน่วยงานมีการนำระบบฐานข้อมูลเข้ามามีใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล					
15. หน่วยงานมีการใช้ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
<b>ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร</b>					
16. ท่านมีความรู้เรื่อง โครงสร้างและระบบงานขององค์กรเป็นอย่างดี					
17. ความซับซ้อนของหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยาก					
17. ลำดับขั้นการบังคับบัญชาของหน่วยงานท่านมีความซับซ้อน					
<b>การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์</b>					
18. ท่านมีความรู้และความเข้าใจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
19. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
20. การเรียนรู้พฤติกรรมของผู้มาติดต่อที่หลากหลาย ช่วยทำให้ท่านหากลยุทธ์ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21. ท่านได้เรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาตนเองเสมอ					
<b>เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้</b>					
22. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
23. ท่านใช้วิธี ศึกษา สังเกต และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกลวิธีการเรียนรู้งาน					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. การปฏิบัติหน้าที่บางครั้งไม่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ให้กับบุคลากรรุ่นหลังได้ เขาจะต้องเข้าใจการปฏิบัติงานจากการเรียนรู้ ด้วยตนเอง					
25. การถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการ เรียนรู้จากผู้อาวุโสและเรียนรู้ด้วยตนเอง					
<b>ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่น ๆ ด้านบุคลากร</b>					
26. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้า มาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและบทบาทของงาน การบังคับบัญชาอย่าง เหมาะสม					
27. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้โอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ ของท่านได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม					
28. ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมดีแล้ว					

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริม**

**การเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p><b>การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน</b></p> <p>1. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อทำให้งานเป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น</p>					
<p>2. หน่วยงานจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</p>					
<p>3. มีการปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ ปลอดภัยและทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น</p>					
<p><b>การส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้</b></p> <p>4. หน่วยงานสนับสนุน/จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่</p>					
<p>5. การนำเทคโนโลยีในด้านการสื่อสารมาใช้ ทำให้ท่านทำงานได้มากขึ้น รวดเร็วขึ้น และมีคุณภาพมากกว่าเดิม</p>					
<p>6. ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ จากการฝึกอบรม/การพัฒนาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ</p>					
<p><b>การพัฒนาศักยภาพเพื่อผู้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</b></p> <p>7. ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เข้า ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน</p>					
<p>8. หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ</p>					
<p>9. เจ้าหน้าที่ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ตนถนัด และสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น</p>					
<p>10. หน่วยงานมีการกำหนดแผนการพัฒนาอาชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>					

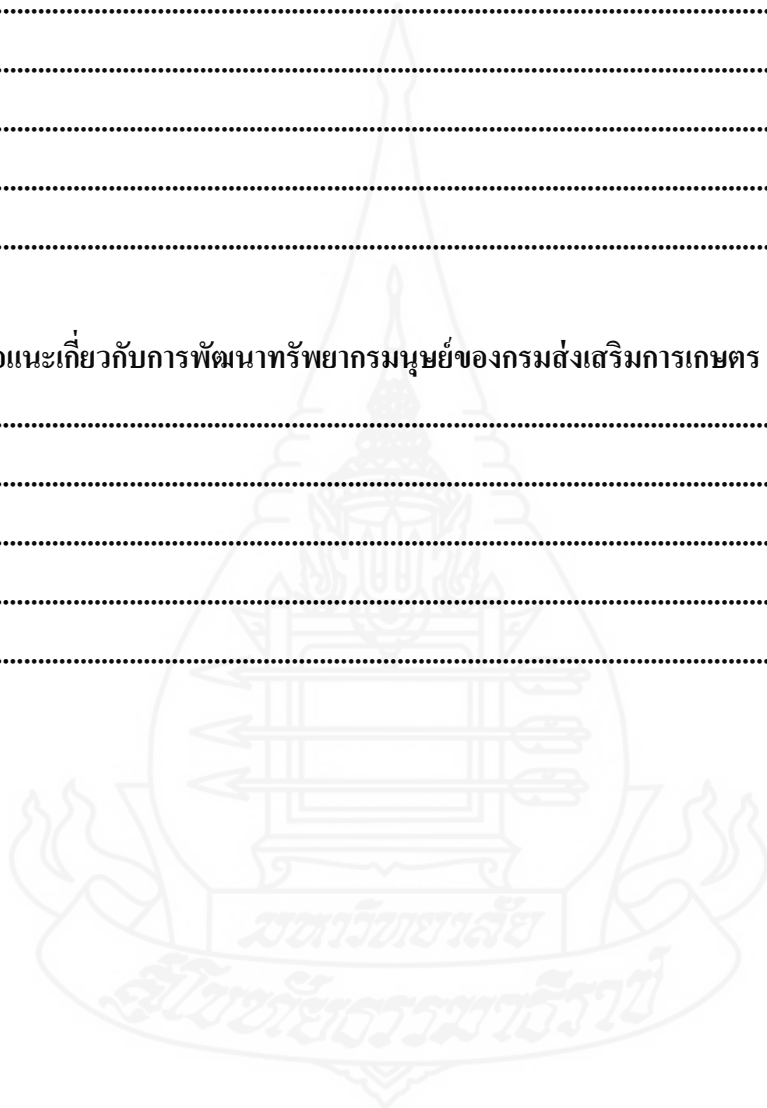
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1. ปัญหาและอุปสรรคที่ท่านประสบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุกัญญา แก้วขาว
วัน เดือน ปีเกิด	6 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอบางแพะ จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (การส่งเสริมและสื่อสารการเกษตร) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2545
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

