

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์



นางสาวอภาพร ชูศรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

Factors Influencing Human Resource Development of Personnel
Cooperative Promotion Department



Miss Arpaporn Thuree

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

2019

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผู้ศึกษา นางสาวอาภาพร ชูรี รหัสนักศึกษา 2613002241 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เฉพาะส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 359 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาจิมามาเน่ ได้จำนวน 190 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากตามลำดับ (2) อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารสามารถทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 25.4 (3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Factors Influencing Human Resource Development of Personnel Cooperative Promotion Department

Author: Miss Arpaporn Thuree; **ID:** 2613002241;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of human resources development of the Personnel of Cooperative Promotion Department; (2) to study the influence factors towards the operational officers and administrators on the level of human resource development of the Personnel of Cooperative Promotion Department; and (3) to provide the guidelines for human resource development of the Personnel of Cooperative Promotion Department.

This study was a survey research. The population was 359 personnel working at the centralization of the Department of Cooperative Promotion and the sample size was 190 personnel which determined by using Taro Yamane formula. The sampling method was proportional stratified random sampling. The research tool was a questionnaire. The statistical analysis method were mean, percentage, standard deviation, Pearson's Product-moment Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that: (1) the overall level of human resources development of the Personnel of Cooperative Promotion Department was at a high level while training was at the highest level, education and development were at the high level respectively; (2) there was a positive significance relationship between the operational officers factors, the administrators factors and the level of human resource development of the Cooperative Promotion Department in all three areas. In addition, the operational officers and the administrators factors could predicted the level of human resource development at 25.4%; (3) the guideline for human resource development is to develop the plan for personnel development which should be complied with the their needs by allowing them to share their opinion in order to make them feel as part of the organization and create their working motivation

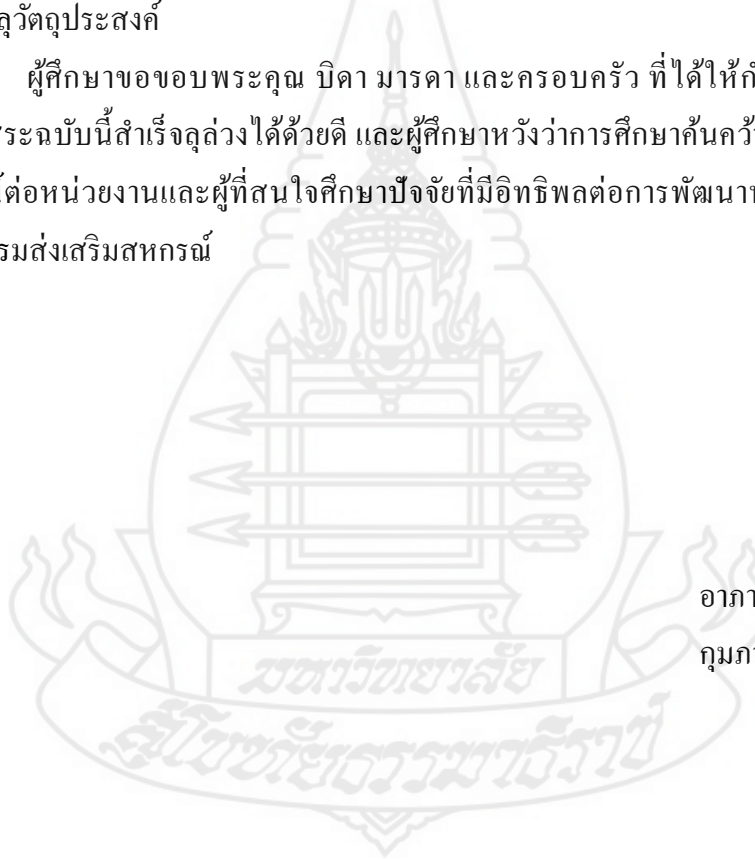
Keywords: Human resource development, Cooperative Promotion Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ผู้ศึกษา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ จนทำให้การศึกษา ครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้ให้กำลังใจจนการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์



อาภาพร ชูรี

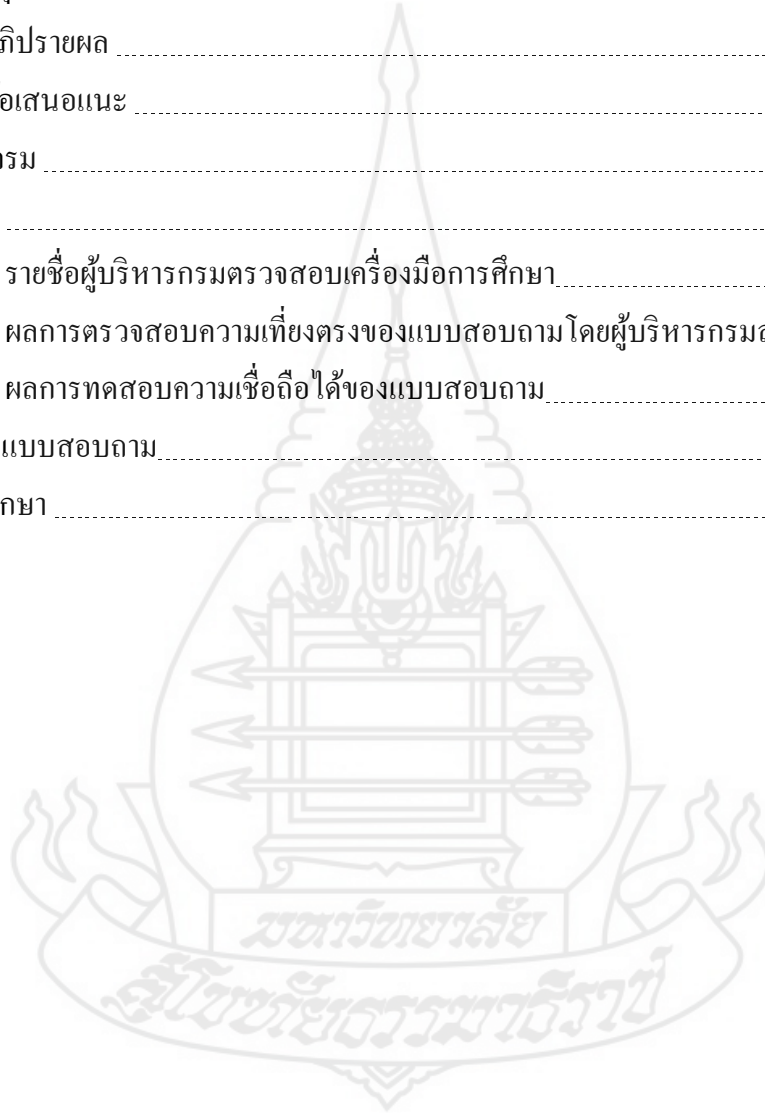
กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
ขอบเขตในการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	15
ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	40
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	43
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
สรุปการศึกษา	51
อภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	64
ก รายชื่อผู้บริหารกรมตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา	65
ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์	67
ค ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม	72
ง แบบสอบถาม	76
ประวัติผู้ศึกษา	82



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	33
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริม สหกรณ์ ด้านการฝึกอบรม	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริม สหกรณ์ ด้านการศึกษา.....	41
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริม สหกรณ์ ด้านการพัฒนา	42
ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการฝึกอบรม	43
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการศึกษา	44
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการพัฒนา.....	46
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์.....	47
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	47
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์.....	49

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น การบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังต่อไปนี้ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์ ส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมส่งเสริมสหกรณ์ ,2562)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ถือว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือสมาชิกที่มีปัญหาเหมือนกันให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ตามบทบาทภารกิจ สายงาน ตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งสู่การเป็น Smart officer CPD 4.0 โดยมีหลักการ ดังนี้ 1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรม 2. ปรับมุมมอง ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง 3. บูรณาการ ประสานงาน และ 4. มีความโปร่งใส ไร้ทุจริต และต่อ ยอดให้เป็นนักส่งเสริม

สหกรณ์มืออาชีพ นอกจากนั้นเพื่อความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้วางนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยการสร้างจิตสำนึกให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งบริหารงานด้วยธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2562) หากมองในมิติทิศทางและแนวโน้มพัฒนาการของสหกรณ์ไทย ในด้านการพัฒนาของสหกรณ์ไทย มีความสัมพันธ์กับทั้งปัจจัยภายนอก อาทิ นโยบายกฎหมาย พัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และปัจจัยภายในของสหกรณ์เอง เช่น โครงสร้าง รูปแบบ บุคลากร และระบบการทำงานของสหกรณ์ จิตความสามารถในการแข่งขัน เป็นต้น ด้านทิศทางการพัฒนาสหกรณ์จะเป็นไปเพื่อส่งเสริมให้สามารถปรับตัวดำเนินการในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ นอกจากนั้นประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวข้องกับการศึกษาศึกษาและแนวโน้มการพัฒนาสหกรณ์ในอนาคต ได้แก่ความเข้าใจของสาธารณชนที่มีต่อสหกรณ์หรือภาพลักษณ์สหกรณ์ไทย นโยบายและกฎหมายสหกรณ์ การปฏิบัติตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐจิตความสามารถของสหกรณ์ และพัฒนาการของสหกรณ์และขบวนการสหกรณ์ เป็นต้น ด้านผลการดำเนินงานของสหกรณ์ไทยในปัจจุบันมีจุดเด่นในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีจำนวนสหกรณ์ ดำเนินการอยู่ทั่วประเทศ มีสมาชิกสหกรณ์หลากหลายอาชีพกว่า 11 ล้านคน มีปริมาณธุรกิจ เกือบ 2 ล้านล้านบาท ครอบคลุมธุรกิจทั้งการผลิตและการบริการ สำหรับผลการดำเนินงานเชิงคุณภาพ ยังมีประเด็นปัญหาที่ต้องพัฒนาเพื่อการขับเคลื่อนสหกรณ์ให้สามารถดำเนินการในสถานการณ์การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมต่อไป (สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2562) ซึ่งการที่จะสามารถขับเคลื่อนระบบสหกรณ์ตามอำนาจภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะตามบทบาท ภารกิจ สายงาน ตำแหน่งของบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันพบว่า การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานยังไม่เพียงพอ รวมถึงยังไม่มีเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ ด้านบุคลากรที่มีข้าราชการเกษียณอายุเพิ่มขึ้น และมีบุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ในการส่งเสริมสหกรณ์เข้ามาทำงาน เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่องค์การจะนำมาใช้ดำเนินงานในอนาคต จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรม การถ่ายทอดประสบการณ์ การศึกษา การดูงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญตามบทบาท ภารกิจ สายงานและตำแหน่งของบุคลากรตามช่วงเวลาที่เหมาะสม (ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์, 2562)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเชิงระบบในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงปรับพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานหลายด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นการเตรียมพนักงานขององค์กรขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงและเติบโต ทำให้พนักงานมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ในเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร (ภาวิน ชินะโชติ ,2561 น.11-7) โดยในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมี กระบวนการ วิธีการที่มีการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคคลเหล่านั้น ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กล่าวคือ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีจำนวนบุคลากรจำนวน 2,907 คน โดยบุคลากรแยกตามอายุราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 810 คน คิดเป็นร้อยละ 27.86 ซึ่งถือว่าอายุราชการน้อย อาจขาดประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ทักษะคิด ในการส่งเสริมแนะนำสหกรณ์ อายุราชการอยู่ระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 17.68 (ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ,2562) และหากพิจารณาถึงเรื่องจำนวนบุคลากรแยกตามโครงสร้างอายุจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วมีอายุระหว่าง 35-39 ปี จำนวน 537 คน คิดเป็นร้อยละ 18.47 และอายุระหว่าง 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 535 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ซึ่งเข้าสู่ในช่วงวัยใกล้เกษียณ ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะส่งเสริม เผยแพร่ สนับสนุน พัฒนา ให้ความรู้ และคุ้มครองระบบสหกรณ์

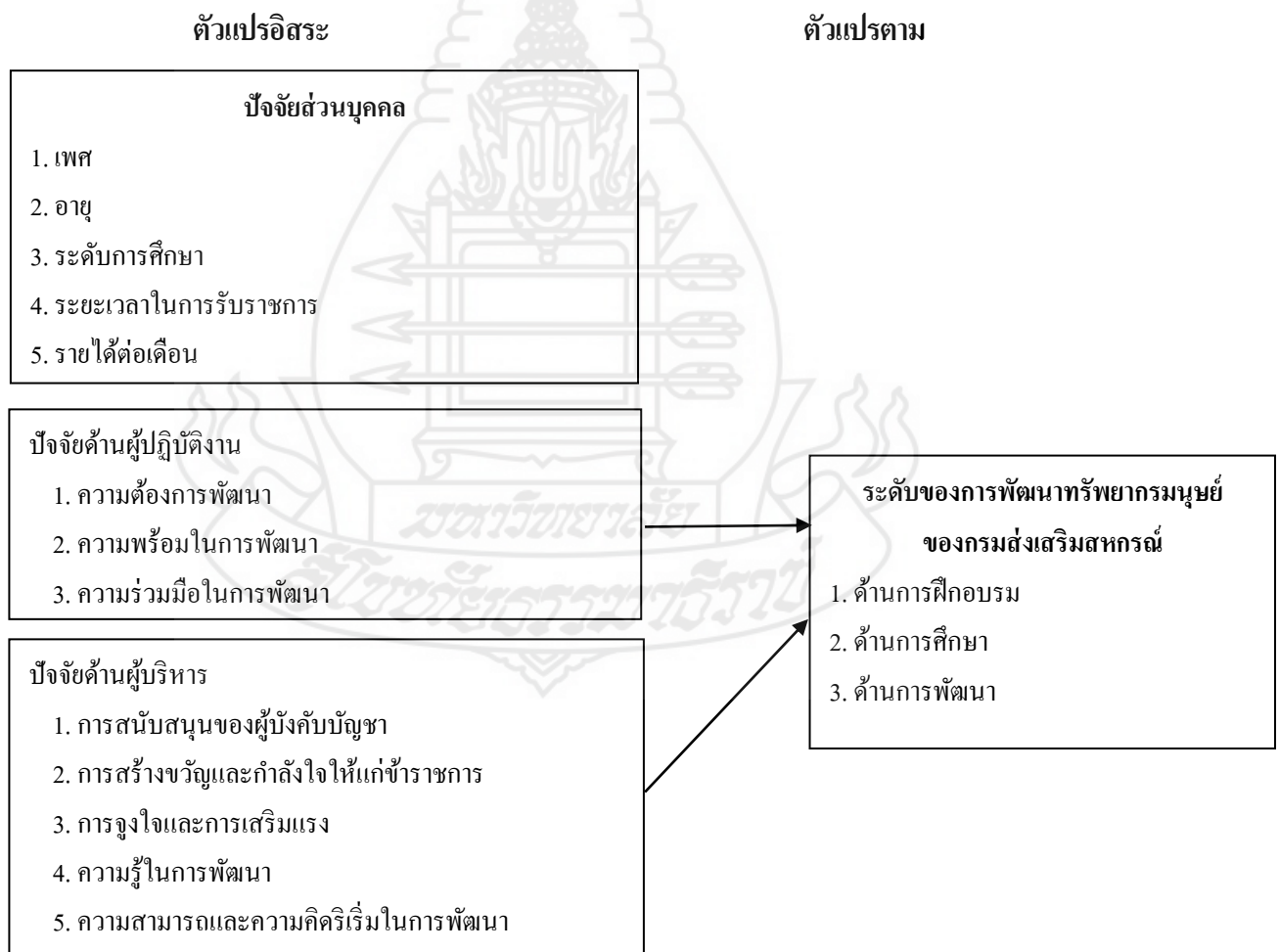
จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด และสมรรถนะตามบทบาท ภารกิจ สายงาน ตำแหน่ง ของบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางในระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งหมด 359 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์, 2562)

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะบุคลากรในราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 - มีนาคม 2563

4.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะการพัฒนาบุคลากรในส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยประกอบด้วย

5.1.1 การศึกษา หมายถึง กรรมวิธีที่จัดขึ้นตามหลักสูตรมาตรฐานกระทรวง ทบวง หรือสภาพการศึกษาแห่งชาติ โดยมีได้มุ่งฝึกทักษะให้มีประสบการณ์เพื่อประกอบอาชีพ อย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งจัดประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียนจะได้ส่งเสริมการเจริญเติบโต และพัฒนาให้กับผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ

5.1.2 การฝึกอบรม หมายถึง กลไกที่จะทำให้ระบบการทำงาน โดยส่วนรวม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและการพัฒนาการฝึกอบรมช่วยให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานสูงขึ้นสามารถทำงานตามที่ได้รับ มอบหมาย ได้สำเร็จ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.1.3 การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโต งอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ

5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

5.3 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการพัฒนา ความพร้อมในการพัฒนาและความร่วมมือใน การพัฒนา

5.4 ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาของ ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ การจูงใจและการเสริมแรง ความรู้ในการพัฒนา ความสามารถและความคิดริเริ่มในการพัฒนา

5.5 องค์กร หมายถึง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งอยู่ที่ 12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 โดยในการศึกษานี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรในราชการส่วนกลาง

5.6 บุคลากร หมายถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ในราชการส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทำให้ สามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุง พัฒนางค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งจะสามารถนำไปแก้ไข วางแผน รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อย่างตรงประเด็นมากขึ้น

6.3 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดไปวางแผนเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบันและเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพอสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการนิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายแตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาจึงได้เลือกเนื้อหาที่มีความน่าสนใจมารวบรวมไว้ดังนี้

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

อรุณ รักธรรม (2537) ได้ให้คำนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่

Mondy and Martocchico (2016, p 213) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากงานในปัจจุบันและมีการมุ่งเน้นในระยะยาว

ไพโรจน์ อุลิต (2547-3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้สร้างไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรมปฏิบัติทดลองและการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด

दनัย เทียนพุด (2541 : 4-5) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนหนึ่งในกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งลาออกหรือเกษียณอายุจากงาน

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงาน

ปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

จากคำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ วิธีการหนึ่งที่มีการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคคลเหล่านั้น โดยกระบวนการ วิธีการที่จะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดจากหลายแนวคิด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เขียนไว้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สนใจมาเป็นข้อมูลในการศึกษาดังนี้

ไพโรจน์ อุสิต (2547: 5) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

1. ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

2. ทำให้องค์กรหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

พะยอม วงศ์สารศรี (2545: 6) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ต่อกัน

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดจากหลายแนวคิดสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถที่จะสร้างความได้เปรียบเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งได้ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ

1.2.1 วัตถุประสงค์โดยทั่วไป

- 1) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
- 2) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ
- 3) เพื่อสร้าง กำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
- 4) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 5) เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้
- 6) เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

1.2.2 วัตถุประสงค์ขององค์กร

1) เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

- 2) เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน
- 3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด

4) เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

5) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

6) เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยายของกิจการหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

1.2.3 วัตถุประสงค์ของบุคลากร

1) เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3) เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4) เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

5) เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

6) เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

7) เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะสามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง

8) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ซีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2530: 201) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานข้าราชการก็คือการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามองค์การ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการได้นั้น บุคคลนั้น ๆ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 2 ด้าน คือ ความรู้ทักษะ และทัศนคติ

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

1. การพัฒนาความรู้ คือ ความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารได้โดยตรง การพัฒนาความรู้มีหลายวิธี เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษาทหารจัดอบรมภายในองค์กร การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กรภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงานทั้งหมดล้วนเป็นตัวช่วยเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรได้ทั้งสิ้น

2. การพัฒนาทักษะ คือ ความชำนาญ การพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนา โดยการทำงานจริง การฝึกแก้ปัญหา หรือการแสดงบทบาทสมมติ

3. การพัฒนาความสามารถ คือ กระบวนการให้บุคลากรได้มีโอกาทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิมมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญยากขึ้นกว่าเดิมท้าทายกว่าเดิม

4. การพัฒนาทัศนคติ คือ การพัฒนาความคิดเห็น มุมมอง วิธีคิดหรือความเชื่อของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กรโดยรวมด้วย

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน อันประกอบไปด้วย การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ และการพัฒนาความสามารถให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.4 วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาวิน ชินะ โชติ (2561, น. 11-27) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้อง มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบโดยนอกจากขั้นตอนตาม Moody and Martocchio (2016) แล้วผู้บริหารอาจใช้ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler (2005) ตามตัวแบบ ADDIE Model ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกระบวนการทั่วไปโดยมี 5 ขั้นตอนดังนี้ (Dessler 2005,p.270-271)

1) การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Assessment of Human Resource Development Intervention) เป็นการพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเพิ่มคุณค่าแก่พนักงาน ซึ่งมีการวิเคราะห์ครอบคลุมทั้งหมด 3 เรื่องคือการวิเคราะห์ภาพรวมที่องค์กรต้องการให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Defining the Objectives of the Human Resource Development Intervention) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการขององค์กรไว้ตั้งแต่ต้นให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการกำหนดวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนา เช่น คุณสมบัติของพนักงาน ระยะเวลา ตำแหน่ง เป็นต้น

3) การกำหนดวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Defining Career Activities) การเลือกวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่าต้องการให้พนักงานมีการพัฒนา

ทักษะในเรื่องใด ซึ่งการเลือกวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งเป็นวิธีการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง วิธีการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง วิธีการพัฒนาพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งงานแต่ละระดับจะต้องมีวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

4) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implementing Human Resource Development Program) ขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดเอาไว้ทำให้เกิดประโยชน์และคุณภาพอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็น การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากวิทยากรที่มีความรู้และความสามารถตรงกับความต้องการของหลักสูตรทำให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนดไว้

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

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

ไพโรจน์ อุสิต (2547; น 47) กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนา

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำในระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน การปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจะไม่ยาวนาน เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. การศึกษา เป็นกระบวนการให้ความรู้ประกอบด้วยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ช่วยให้นุคคลที่ได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาในการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

3. การพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมุ่งพัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร ให้ถึงขีดสูงสุดเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์กรเป็นการเตรียม บุคลากรให้ก้าวไปพร้อม ๆ กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

Hammer and Champy (1993, p. 166-167) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการรีอริบ กระบวนการทาง ธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลด ต้นทุนค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา) ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

จากวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการทั่วไปโดยมี 5 ขั้นตอน คือการ วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดวิธีการ การดำเนินการ และการ ประเมินผล ซึ่งวิธีการและเทคนิคที่นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลนั้น จะต้องเกิดมาจากพฤติกรรมของตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะต้องมีสิ่งจูงใจ หรือแรงจูงใจเข้ามาเป็นตัวล่อ หรือ ตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการ บางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือ ความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา(psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจ ไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้น อย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของ อับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์ ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวีธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดัน โดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไม คนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำ

สิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์ จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1.1 ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คืออาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

1.3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน

1.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม

1.5 ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จบุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต้องงานศิลปะชั้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ فروยด์

ซิกมันด์ فروยด์ (S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม فروยด์ พบว่า บุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พุดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เดซวิทย์ นิลวรรณ (2550: 102) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าปัจจัยใด ส่งผลกระทบในแนวทางใด ผลกระทบนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ และมีความสอดคล้องกัน

อย่างไร โดยต้องจัดการให้ปัจจัยเหล่านั้นสะท้อนผลในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ นโยบาย ความเป็นผู้นำ ทรัพยากร และแรงจูงใจ มีรายละเอียด ดังนี้

1) นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ จะมีแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากร มนุษย์ ในมิติที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกันนั้นขึ้นอยู่กับว่าฝ่ายบริหารขององค์กร ได้ให้ความสำคัญ ต่อบุคลากร มากน้อยเพียงใด หากมองในมิติของค่าใช้จ่าย ฝ่ายบริหารมีแนวคิดที่ว่าบุคลากรเป็น เพียงปัจจัยการผลิต เป็นผู้อาศัยและทำตามคำสั่งเท่านั้น แนวคิดในการที่จะพัฒนาบุคลากรก็จะไม่เกิดขึ้น เป็นต้น

2) ความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร เป็นความกล้าของผู้บริหารในการประพฤติดน เป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการแสดงให้ทุกคนเห็นว่า ได้ให้ความสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจังต่องาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การตัดสินใจจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์อย่างเพียงพอ

3) ทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง โดยองค์กรต้องจัดสรรงบประมาณไว้ ให้อย่างเพียงพอ กระจายลงสู่ทุกฝ่ายงานด้วยความยุติธรรม รวมทั้งพยายามให้เกิดความเสมอภาค ใน โอกาสที่ทุกคนจะได้รับการพัฒนาตนเองและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและ เป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจที่สำคัญแก่บุคลากร ดังนั้น วิธีการบริหารที่ยึดหลักความยุติธรรมและ ความเสมอภาคเพื่อให้ โอกาสสำหรับทุกคน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) การจูงใจ เป็นการใช้ตัวล่อที่เป็นตัวกระตุ้นในลักษณะของการให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเป็นตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรจะได้พัฒนา งานของตน ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ การมีสิ่งจูงใจจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความทะยานอยากที่จะก้าวหน้าในหน้าที่งาน อย่างไรก็ดีการจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอยู่บนพื้นฐาน ของความสมัครใจและความมุ่งมั่นมาของบุคลากรเองเป็นสำคัญ

5) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เป็นการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะของพนักงานเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงงานให้มีความพร้อม ต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคลากร และการเติบโตขององค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและ สามารถแข่งขันได้

วูทิสักดิ์ โภชนุกูล (2552: 95) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าประกอบด้วย

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่
 - 1.1 การแข่งขันในระดับประเทศและระดับโลกที่สูงขึ้น
 - 1.2 ความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี

1.3 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่

2.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ควรมีแรงจูงใจ และทัศนคติที่ดี และเข้าใจวัตถุประสงค์ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นจะเรียนรู้ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือไม่ ต้องแจ้งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบทุกครั้ง แจ้งเหตุผลในการคัดเลือกบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรมให้มีความสนใจและอำนวยความสะดวก

นอกจากปัจจัยที่อิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วยังมีปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

1) นโยบายขององค์กร (Policy) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร โดยปกติถ้ามีการกำหนดให้เป็นนโยบายแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทั้งหมดจะต้องถือปฏิบัติและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

2) ทัศนคติของผู้บริหาร (Management Attitude) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร ถ้าผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

3) หลักสูตร (Content) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับเนื้อหาและหลักสูตรของโครงการในการพัฒนาและฝึกอบรมว่าสิ่งที่ได้รับไปนั้น จำเป็นและเหมาะสมกับคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมหรือไม่ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้จริงหรือไม่ ถ้าหลักสูตรและเนื้อหาที่ได้รับนั้นดี เหมาะสม มีประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

4) งบประมาณ (Budget) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณ และการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กร กล่าวคือ การจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าขาดงบประมาณและการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการแล้ว จะเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน ถ้ามี

การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณเป็นอย่างดี ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

5) สถานที่ (Place) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น การใช้สถานที่ภายในองค์กร หรือ สถานที่ภายนอกองค์กร ความเหมาะสมของสถานที่นั้น ๆ กับเนื้อหาหลักสูตรและผู้เข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น ดังนั้น ถ้าสถานที่มีความเหมาะสม ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

6) วิทยากร (Trainer/Instructor) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิทยากรหรือผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ ผู้เข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม ถ้าวิทยากรเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีชื่อเสียง มีประสบการณ์ มีความสามารถในการถ่ายทอดแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

7) ระยะเวลา (Time/Period) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับกำหนดวัน เวลาที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น วันเวลาที่กำหนด ไม่กระทบกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม หรือผลผลิตรวมขององค์กร เป็นต้น ดังนั้น ถ้ามีการกำหนดวันเวลา ช่วงเวลา และระยะที่เหมาะสมแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

8) อุปกรณ์ (Equipment) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการนำเสนอ อุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติ อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม เป็นต้น ดังนั้น ถ้าอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมมีความพร้อมและความเหมาะสมแล้ว จะทำให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็น อย่างดี

9) ผู้เข้ารับการอบรม (Target Group/Trainee) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสพ ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งจะอยู่กับผู้ที่เข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรมว่ามีทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนาและฝึกอบรมเป็นอย่างไร เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญหรือไม่ ให้ความร่วมมือ หรือ ปฏิบัติตามด้วยดีหรือไม่ ฉะนั้น ถ้าผู้รับการ พัฒนาและฝึกอบรมเห็นความสำคัญและให้ความ ร่วมมือเป็นอย่างดีแล้ว จะมีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจะ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งของบุคลากรและขององค์กร

10) ผู้ดำเนินการ (Organizer) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายใน องค์กร หรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินงานก็ตาม ถ้าผู้ดำเนินการมีความชำนาญ และมีประสบการณ์ ในการบริหารจัดการโครงการพัฒนาแล้วฝึกอบรมแล้ว จะทำให้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ตามต้องการ

R. Wayne Mondy, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999, pp. 258 – 261) ได้กล่าวถึง อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor influencing training and development) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็น ได้ ชัดเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงแต่การพูดด้วยวาจา โดยจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบทั่วองค์กร และ จะดียิ่งขึ้นหากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้วย

2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยหน่วยงานต้องมีวิธีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาว่าถ้าประสบผลสำเร็จ จะช่วย ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลงและองค์กรมีผลกำไรเพิ่มขึ้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าไป อย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงาน ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี

4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร คือ การที่หลาย ๆ องค์กรได้ขยายขอบเขต การ ทำงานส่งผลให้ขนาดองค์กรใหญ่ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนของผลิตภัณฑ์ ซึ่งการขยาย กิจการทำให้โครงสร้างความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น บุคลากรต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น จึงส่งผลให้ความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา เพิ่มมากขึ้น

5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทฤษฎี และความรู้ ใหม่ได้เกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลองความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่ง จะสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว และ

ต้นตอที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จัดขึ้นจะต้องทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

6. เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเป็นผู้ทรงความรู้ในเรื่องที่จะฝึกอบรมแล้วยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎี และกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และสอนทักษะต่าง ๆ แก่ ผู้เข้ารับการอบรม เป็นไปตามที่ต้องการข้อสรุปของการเรียนรู้ทฤษฎีล้วนมีประโยชน์ต่อการจัดฝึกอบรม และสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมได้

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

จากการรวบรวมแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นนั้น มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ นโยบายขององค์กร ความเป็นผู้นำ ทรัพยากร การจูงใจ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทักษะคิดของผู้บริหาร หลักสูตร งบประมาณ สถานที่ วิทยาการ ระยะเวลา ผู้เข้ารับการอบรม และผู้ดำเนินการ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่หลายปัจจัย ดังนั้น ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาจึงเลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ วุทธิศักดิ์ โกชนกุล ในด้านปัจจัยภายในประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร มาทำการศึกษา

3. ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.1 ประวัติกรมส่งเสริมสหกรณ์

เดิมหน่วยราชการที่รับผิดชอบงานสหกรณ์ เริ่มจากเป็นแผนกหนึ่งในกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2458 เหตุที่จัดตั้งแผนกสหกรณ์ขึ้นในส่วนราชการแห่งนี้ เพราะว่า กรมพาณิชย์ และสถิติพยากรณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาค และการจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกก็ได้อาศัยเงินกู้จากแบงก์สยามกัมมาจลทุนจำกัด(ธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบัน) โดยกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็นผู้ค้ำประกันอยู่ จึงจำเป็นต้องให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติทำการควบคุม และดูแลผลการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างใกล้ชิด ในขณะนั้นมี พระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีและ นายทะเบียน

สหกรณ์เป็นพระองค์แรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ยกเลิก พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2506 ตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นและยกเลิกกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ พร้อมนี้ ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ให้โอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการสหกรณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กรมสหกรณ์ ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ โดยมีพันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์ เป็นคนแรก ในปัจจุบันกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ปรับปรุงตามโครงสร้างใหม่โดยอาศัยกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545

3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์: การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนยั่งยืน

เป้าหมาย: ระบบสหกรณ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นกลไกการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน

พันธกิจ:

1. กำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์
2. เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์และประชาชนทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. สนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้แก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

ค่านิยม: ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาสหกรณ์

ยุทธศาสตร์:

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างการสหกรณ์ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์

1. สร้างกระบวนการของการสหกรณ์ ให้เกิดความเชื่อมโยง ตั้งแต่ต้นน้ำจรดปลายน้ำให้กับภาคการเกษตร สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (End to End process)
2. สร้างกลไกการเข้าถึงข้อมูลการผลิตและการตลาดให้กับสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
3. การเสริมสร้างหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้สหกรณ์และสมาชิกมีสภาพความเป็นอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและลดภาระหนี้สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและสร้างศักยภาพของสถาบันเกษตรกรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการตลาดตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain)

กลยุทธ์

1. พัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการจัดการสมัยใหม่
2. การส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ที่ตรงตามความต้องการเฉพาะกลุ่มและนำไปใช้งานได้
3. การสร้างเครือข่าย (Networking Builder) ระหว่างกลุ่มสหกรณ์ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain)
4. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการตลาดในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
5. ส่งเสริมมูลค่าเพิ่มสินค้าของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรด้วยการสร้างตราสินค้า (Brand)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการและธรรมาภิบาลในระบบสหกรณ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

1. ขกระดับ (พัฒนา ปรับปรุงและช่วยเหลือ) สหกรณ์ไม่ผ่านมาตรฐานไปสู่มาตรฐานชั้นดี
2. Revisit and reinforce ทบทวน ปรับแก้ และเสริมสร้างกระบวนการส่งเสริมสหกรณ์ให้เข้มแข็ง
3. ขกระดับ (พัฒนา และช่วยเหลือ) สหกรณ์ที่ผ่านมาตรฐานไปสู่มาตรฐานชั้นดีมากและดีเลิศ
4. สร้างระบบการรายงานที่สามารถตรวจสอบและรู้เท่าทัน (Integrity Risk)
5. สร้างมาตรฐานระบบการบริหารจัดการสหกรณ์ชั้นดี และระบบตรวจสอบ

6. พัฒนาคณะกรรมการสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการบริหารจัดการสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลยุทธ์

1. การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
2. สร้างระบบฐานข้อมูล พร้อมระบบแจ้งเตือน ปรับข้อมูลให้เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น และตัววัดที่ใช้ในการติดตามได้รวดเร็วฉับไวยิ่งขึ้น และมีการบูรณาการเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจ
3. การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร โดยเสริมสร้างองค์ความรู้สมัยใหม่และรูปแบบการพัฒนา และการทำงานต้องมีความเชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ
4. เสริมสร้างการจูงใจความผูกพัน การเรียนรู้รูปแบบใหม่ และความก้าวหน้าทางอาชีพ
5. การพัฒนากระบวนการ งานวิจัย สร้างองค์ความรู้ สร้างการรับรู้ในการพัฒนากระบวนการด้านการสหกรณ์

3.3 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

โครงสร้างของกรมส่งเสริมสหกรณ์มี ดังต่อไปนี้





กรมส่งเสริมสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดิน เพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์
3. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์
4. ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป
5. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม
6. ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ

7. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

8. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 – 2564 เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ 14 เป้าประสงค์ 28 แผนงาน/โครงการ ดังนี้

3.4.1 มิติ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

1) ประเด็นยุทธศาสตร์

(1) พัฒนา ปรับปรุง โครงสร้าง และบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม

2) เป้าประสงค์

(1) มี โครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม

(2) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม

(3) สร้างกระบวนการจูงใจสำหรับผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

3) แผนงาน โครงการ

(1) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารอัตรากำลัง

(2) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรม

(3) โครงการส่งเสริมและดูแลรักษาผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

3.4.2 มิติ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (1) พัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากร

บุคคล

2) เป้าประสงค์

- (1) มีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

3) แผนงาน โครงการ

- (1) จัดทำหรือทบทวนคู่มือหรือแนวทางหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและทันสมัย
- (2) กำหนดประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายในแต่ละลักษณะตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคล
- (3) การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล
- (4) จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

3.4.3 มิติ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (1) พัฒนาคณากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์
- (2) การรักษาราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์การ

- (3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2) เป้าประสงค์

- (1) มีการพัฒนาคณากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์
- (2) มีระบบจัดการความรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- (3) มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(4) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ
โปร่งใส

3) แผนงานโครงการ

(1) โครงการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ
และสมรรถนะทางการสหกรณ์

(2) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2560 -
2564

(3) แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)

(4) พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ (เช่น นักบริหารระดับต้น นักบริหารระดับกลาง
นักบริหารระดับสูง)

(5) โครงการขับเคลื่อนค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์การของกรมส่งเสริม
สหกรณ์

(6) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

(7) ทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(8) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(9) การจัดทำตัวชี้วัดกลางของทุกสถานงาน

3.4.4 มิติ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ประเด็นยุทธศาสตร์

(1) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างระบบการมีส่วนร่วม
อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(2) พัฒนาระบบการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

(3) การเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรม

2) เป้าประสงค์

(1) มีการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล

(2) มีระบบการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

(3) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3) แผนงานโครงการ

- (1) โครงการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (2) พัฒนาระบบรับฟังและจัดการเรื่องร้องเรียน
- (3) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ
- (4) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมายในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา แก้วขาว (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของกรมส่งเสริมการเกษตร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ประชากรจำนวน 543 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 229 คน แล้วสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า 1. ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ นำวิธีการ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้ $Y = 0.292 + 0.603 X_5 + 0.298 X_1 + 0.146 X_7 + 0.102 X_3 - 0.124 X_2 - 0.216 X_4$ 3. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายบุคคล การจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วัตถุประสงค์ในการศึกษา 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษาใช้แนวทางการวิจัยเชิงผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 171 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 1. มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 2. มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ 3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่ตนสังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน 4. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการศึกษาต่อ ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

ศศิธร นายโชติเจริญ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษา 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการปฏิบัติงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 224 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.373 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม

อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนามีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด 2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุญญารัตน์ ใจอินตา (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา และศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเชียงคำ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลเชียงคำ จำนวน 79 คน คือประชากรที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบปลายเปิดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเชียงคำ ที่เกี่ยวกับองค์การหรือหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชาและต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ส่วนปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเชียงคำ พบว่า ปัญหาด้านตัวผู้ปฏิบัติงาน คือ เวลาสำหรับการพัฒนาทางการศึกษาหรือฝึกอบรมมีน้อย ปัญหาด้านนโยบายการบริหาร คือ ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายเน้นการส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างน้อยกว่าการพัฒนาปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านการควบคุมของผู้บังคับบัญชา คือ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานน้อย ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ พนักงานขาดความผูกพันในแต่ละฝ่ายงาน ปัญหาด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน คือ การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีไม่ค่อยมีความเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร และปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ผู้ดูแลอาคารสำนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาความสะอาด เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

เบญญาศิริ งามสะอาด (2560) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี และเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการ

บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ใช้ Item-Total Correlation โดยใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Correlation สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึกมีจำนวน 8 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเจาะลึกข้อมูลสำคัญ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานีการสร้างสมการพยากรณ์ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = .028 (X_5) + .025 (X_1) + .022 (X_2) + .020 (X_4) + .009 (X_3)$ ส่วนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีแนวทางตามปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ กิจกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนจังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับระบบราชการที่ต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล และลดขั้นตอนการปฏิบัติ บริการด้วยน้ำใจ ใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ต้องยึดกฎ ระเบียบและบริการด้วยความจริงใจ เพื่อการบริการ สาธารณะในท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้สิ่งของจูงใจ และด้านการปฏิบัติงาน จึงเกิดประสิทธิผลส่งผลในการพัฒนางานสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอวิธีการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการศึกษา โดยมีประเด็นในการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 359 คน

1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 190 คน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

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

$$n = \frac{359}{1+(359)(0.05)^2}$$

$$n = 189.19$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 190 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษากำหนดการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน จากกลุ่มประชากรตามสัดส่วน โดยจำแนกตามหน่วยงาน ประกอบด้วย กอง สำนัก และศูนย์ในส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

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

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่	กอง/สำนัก/ศูนย์ในส่วนกลาง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	3
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	2
3	สำนักงานเลขานุการกรม	46	24
4	กองการเจ้าหน้าที่	35	18
5	กองคลัง	46	24
6	กองแผนงาน	36	19
7	กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	77	41
8	กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	38	20
9	กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	53	28
10	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	20	11
รวมทั้งสิ้น		359	190

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแล้ว จะใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อทำการศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้ต่อเดือน เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยเทคนิคการจัดแบบ Likert Scale

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมบุคลากรส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยเทคนิคการจัดแบบ Likert Scale

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด โดยเกณฑ์ในการวัดและการแปลผลแบบสอบถามในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ที่เกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้ตั้งเกณฑ์ในการให้คะแนนการวัดตัวแปร โดยการใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale สามารถแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ซึ่งพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ I แทน ความกว้างของชั้น
R แทน พิสัย
K แทน จำนวนชั้น

แทนค่าในสูตร $I = \frac{R}{K}$

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

$$I = 0.8$$

ดังนี้

จากค่าคะแนนในสูตรนำมากำหนดช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

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

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 ชุด

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นได้ทำการเก็บรวบรวมมาก่อนแล้ว เช่น ตำรา หนังสือ รายงาน เอกสารทางวิชาการ สถิติ บทความวิเคราะห์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การประมวลผล

4.1.1 ตรวจสอบความเรียบร้อย ความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด

4.1.2 กรอกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์

4.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.1.4 ดำเนินการประมวลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

4.2.2 ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.3 ข้อมูลตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.4 ข้อมูลตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น จึงวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้ต่อเดือน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	36.30
หญิง	121	63.70
2. อายุ		
20-30 ปี	47	24.70
31-40 ปี	106	55.80
41-50 ปี	26	13.70
51 ปี ขึ้นไป	11	5.80

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.20
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	108	56.80
ระดับปริญญาโท	71	37.40
ระดับสูงกว่าปริญญาโท	3	1.60
4. ระยะเวลาในการรับราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	72	37.90
6-10 ปี	62	32.60
11-15 ปี	27	14.20
16-20 ปี	14	7.40
21-25 ปี	7	3.70
26-30 ปี	5	2.60
31 ปี ขึ้นไป	3	1.60
5. รายได้ต่อเดือน		
15,000-20,000 บาท	77	40.50
20,001-30,000 บาท	79	41.60
30,001-40,000 บาท	19	10.00
40,001-50,000 บาท	10	5.30
50,001 บาท ขึ้นไป	5	2.60
รวม	190	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 106 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 47 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.70 และน้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 108 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 71 คน หรือ

คิดเป็นร้อยละ 37.40 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการรับราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมามีระยะเวลาในการรับราชการ 6-10 ปีจำนวน 62 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.60 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการรับราชการ 31 ปี ขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 79 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 77 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40.50 และน้อยที่สุดคือมีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.2-4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้า ทำงาน	4.74	0.453	มากที่สุด
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.5886	มากที่สุด
3. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.27	0.479	มากที่สุด
4. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	4.06	0.778	มาก
5. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร	3.86	0.876	มาก
รวม	4.23	0.634	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในด้านที่กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74) รองลงมาบุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) และระดับต่ำที่สุด คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. กรมส่งเสริมสหกรณ์สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.22	0.784	มากที่สุด
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร	3.97	0.762	มาก
8. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน	4.01	0.716	มาก
9. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.97	0.776	มาก
10. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ	4.39	0.774	มากที่สุด
รวม	4.11	0.7624	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในด้านที่กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39) รองลงมากรมส่งเสริมสหกรณ์สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) และระดับต่ำที่สุด มีอยู่ 2 ประเด็น คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากรมีระดับความคิดเห็นมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และกรมส่งเสริมสหกรณ์มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) เท่ากัน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริม
สหกรณ์ ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นที่พึ่งสำหรับบุคลากร	3.59	0.896	มาก
12. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.85	0.825	มาก
13. กรมส่งเสริมสหกรณ์ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.63	0.862	มาก
14. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณสำหรับที่ใช้เป็นทุนการพัฒนาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3.86	0.912	มาก
15. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีการส่งเสริม อบรม โดยนำเอา เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการอบรมพัฒนาบุคลากร	3.76	0.862	มาก
รวม	3.74	0.871	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในด้านที่กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณสำหรับที่ใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) รองลงมากรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และระดับต่ำที่สุด คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นที่พึ่งสำหรับบุคลากรมีระดับความคิดเห็นมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์นั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ผู้ศึกษาได้ศึกษาความสัมพันธ์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.5-4.9

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการฝึกอบรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน			
ด้านความต้องการพัฒนา	0.256*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความพร้อมในการพัฒนา	0.260*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความร่วมมือในการพัฒนา	0.228*	0.002	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	0.178**	0.014	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ	0.302*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านการจูงใจและการเสริมแรง	0.329*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านความรู้ในการพัฒนา	0.278*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความสามารถและความคิดริเริ่มในการพัฒนา	0.299*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.178-0.329 ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการจูงใจและการเสริมแรง มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r=0.329$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r=0.178$)

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน			
ด้านความต้องการพัฒนา	0.434*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความพร้อมในการพัฒนา	0.265*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความร่วมมือในการพัฒนา	0.156**	0.031	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	0.295*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ	0.358*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านการจูงใจและการเสริมแรง	0.307*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
ด้านความรู้ในการพัฒนา	0.253*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความสามารถและความคิดริเริ่มในการพัฒนา	0.256*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในด้านความร่วมมือในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.156-0.434 ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในด้านความต้องการพัฒนา มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r=0.434$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในด้านความร่วมมือในการพัฒนา มีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r=0.156$)

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการพัฒนา

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน			
ด้านความต้องการพัฒนา	0.460*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านความพร้อมในการพัฒนา	0.310*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านความร่วมมือในการพัฒนา	0.280*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร			
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	0.343*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ	0.461*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านการจูงใจและการเสริมแรง	0.382*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านความรู้ในการพัฒนา	0.425*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ด้านความสามารถและความคิดริเริ่มในการพัฒนา	0.384*	0.000	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.280-0.461 ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการมีค่า

สหสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.461$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในด้านความร่วมมือในการพัฒนา มีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r=0.280$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเกณฑ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บังคับการ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	2	11.109	5.554	31.905	.000
Residual	187	33.554	.174		
	189	43.663			

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	b	Std.Error	B	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.248	.221		10.189	.000
1. ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	.158	.066	.193	2.412	.017
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	.286	.063	.362	4.508	.000

$R = 0.504$, $R^2 = 0.254$, $F = 31.905$

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.017 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้ มีค่าเท่ากับ 0.193

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.362

จากข้อมูลตารางที่ 4.9 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 เท่ากับ 0.254 หมายความว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 25.4 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ดังนี้

กำหนดให้ Y	คือ	ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
X_1	คือ	ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน
X_2	คือ	ปัจจัยด้านผู้บริหาร

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 2.248 + 0.158 X_1 + 0.286 X_2$$

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามของการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาได้นำเสนอประเด็นความคิดเห็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหา อุปสรรค		
1. ปัญหาเรื่องงบประมาณทำให้การจัดอบรมมีไม่บ่อยครั้ง และยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร	2	8.00
2. บุคลากรบางคนเป็นคนที่ไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร	1	4.00
3. การอบรมส่วนใหญ่เนื้อหาการอบรมอิงกับการทำงานมากเกินไป จึงทำให้ไม่เกิดความหลากหลายในการเรียนรู้	2	8.00
4. ในการให้ทุนศึกษาต่อจำกัดเฉพาะวิชาที่ตรงกับสายงาน	1	4.00
ข้อเสนอแนะ		
5. ควรมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย	4	16.00
6. ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการสอนงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม	4	16.00
7. จัดทำหลักสูตรที่เกิดจากความต้องการของข้าราชการเอง โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร	3	12.00
8. ควรมีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการเรียนดี	5	20.00
9. ผู้บริหารควรมีสรางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3	12.00
รวม	25	100.00

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถแบ่งประเด็นออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นด้านปัญหา อุปสรรค ส่วนใหญ่มองว่าเป็นปัญหาเรื่องงบประมาณทำให้การจัดอบรมมีไม่บ่อยครั้ง และยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 8 และการอบรมส่วนใหญ่เนื้อหาการอบรมอิงกับการทำงานมากเกินไป จึงทำให้ไม่เกิดความหลากหลายในการเรียนรู้ ร้อยละ 8 ส่วนประเด็นข้อเสนอแนะเสนอให้ควรมีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการเรียนดีมากที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการสอนงาน

ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และควรมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน
ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษานำเสนอประเด็นสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

1.1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 359 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 ชุด และสามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาได้ จำนวน 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้ทำการแจกออกไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1) ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อมูลตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรส่งเสริมสหกรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ข้อมูล ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน (ร้อยละ 63.70) และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน (ร้อยละ 36.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 55.80) รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 24.70) และน้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 108 คน (ร้อยละ 56.80) รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 71 คน (ร้อยละ 37.40) และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 37.90) รองลงมา มีระยะเวลาในการรับราชการ 6-10 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 32.60) และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการรับราชการ 31 ปี ขึ้นไปจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 79 คน (ร้อยละ 41.60) รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 77 คน (ร้อยละ 40.50) และน้อยที่สุดคือมีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.60)

1.3.2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1) ด้านการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 โดยที่กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งกรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร

2) ด้านการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาของให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร อีกทั้งยังมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก

3) ด้านการพัฒนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณสำหรับที่ใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมาก มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากร

1.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเกณฑ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.017 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.193

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่า Sig ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.362

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 25.4 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ดังนี้

กำหนดให้	Y	คือ	ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	X_1	คือ	ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน
	X_2	คือ	ปัจจัยด้านผู้บริหาร

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 2.248 + 0.158 X_1 + 0.286 X_2$$

1.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 13.16) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถแบ่งประเด็นออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นด้านปัญหา อุปสรรค ส่วนใหญ่มองว่าเป็นปัญหาเรื่องงบประมาณทำให้การจัดอบรม

มีไม่บ่อยครั้ง และยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร ร้อยละ 8 และการอบรมส่วนใหญ่เนื้อหาการอบรมอิงกับการทำงานมากเกินไป จึงทำให้ไม่เกิดความหลากหลายในการเรียนรู้ร้อยละ 8 ส่วนประเด็นข้อเสนอแนะเสนอให้ควรมีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการเรียนดีมากที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 20) ลำดับถัดมาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการสอนงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 4 คน (ร้อยละ 16) และควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย จำนวน 4 (ร้อยละ 16)

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิธร ฉายโชติเจริญ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ยังสอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ อุลิต (2547, น. 47) ที่ได้กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนา โดยสามารถอธิบายได้ตามลำดับ ดังนี้

ด้านฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งกรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรชัย เจดามาน (2556) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา และฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้าองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นประจำอย่างต่อเนื่องแล้ว จะเท่ากับทำให้กับบุคลากรได้รับการต่อยอดให้เกิดความเข้าใจ จดจำได้ และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาของให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร อีกทั้งยังมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการ

ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ อุลิต (2547) ที่กล่าวว่า องค์การสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้น ตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณ สำหรับที่ใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมาก มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากร ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลนั้นจะต้องเกิดมาจากพฤติกรรมของตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะต้องมีสิ่งจูงใจ หรือแรงจูงใจเข้ามาเป็นตัวล่อหรือตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์นั้น ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูทิสักดิ์ โภชนกุล (2552: 95) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือไม่ ต้องแจ้งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบทุกครั้ง แจ้งเหตุผลในการคัดเลือกบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรม ให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของเดวิด นิลวรรณ (2550: 102) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นมีหลายปัจจัยซึ่งในปัจจัยที่กล่าวมียังมีปัจจัยด้านผู้บริหาร รวมทั้งพรชัย เจดามาน (2556) กล่าวไว้อีกปัจจัยคือผู้เข้ารับการอบรม (Target Group/Trainee) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งจะอยู่กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมว่ามีทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นอย่างไร เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญหรือไม่ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติจามด้วยดีหรือไม่ ฉะนั้น ถ้าผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมถึงความสำคัญและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแล้ว จะมีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งของบุคลากรและขององค์กรสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการฝึกอบรมนี้ยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวไว้ว่า หลักสูตร (Content) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับเนื้อหาและหลักสูตรของโครงการ ในการพัฒนาและฝึกอบรมว่าสิ่งที่ได้รับไปนั้น จำเป็นและเหมาะสมกับคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมหรือไม่ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ ถ้าหลักสูตรและเนื้อหาที่ได้รับนั้นดี เหมาะสม มีประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานในด้านความร่วมมือในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง แสดงว่าด้านการศึกษาต่อยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร และมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง ในส่วนการพัฒนาตนเองนี้เป็นส่วนสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาเนื่องจากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น สิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลนั้นจะต้องเกิดมาจากพฤติกรรมของตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์จะต้องมีสิ่งจูงใจ หรือแรงจูงใจเข้ามาเป็นตัวล่อหรือตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทาง

เดียวกัน จำนวน 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 25.4 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = 2.248 + 0.158X_1 + 0.286X_2$

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนใหญ่มองว่าเป็นปัญหาเรื่องงบประมาณทำให้การจัดอบรมมีไม่บ่อยครั้ง และยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร และการอบรมส่วนใหญ่เนื้อหาการอบรมอิงกับการทำงานมากเกินไป จึงทำให้ไม่เกิดความหลากหลายในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ 1) หลักสูตร (Content) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับเนื้อหาและหลักสูตรของโครงการในการพัฒนาและฝึกอบรมว่าสิ่งที่ได้รับไปนั้น จำเป็นและเหมาะสมกับคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมหรือไม่ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ ถ้าหลักสูตรและเนื้อหาที่ได้รับนั้นดี เหมาะสม มีประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) งบประมาณ (Budget) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณ และการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กร กล่าวคือการจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าขาดงบประมาณและการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการแล้ว จะเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน ถ้ามีการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณเป็นอย่างดี ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนประเด็นข้อเสนอแนะเสนอให้ควรมีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการเรียนดีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา(psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับนิยามมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์ รวมทั้งควรให้ความสำคัญ

ในการพัฒนาบุคลากร การสอนงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน การปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจะไม่ยาวนาน เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจจะขอเสนอแนะแก่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้นำข้อมูลผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.1.1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ตามลำดับ ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มากยิ่งขึ้น

3.1.2 จากการศึกษาพบประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ กล่าวคือ งบประมาณ ทำให้การจัดอบรมมีไม่บ่อยครั้ง และยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร และการอบรมส่วนใหญ่เนื้อหาการอบรมอิงกับการทำงานมากเกินไป จึงทำให้ไม่เกิดความหลากหลายในการเรียนรู้ ส่วนประเด็นข้อเสนอแนะเสนอให้ควรมีการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการเรียนดีมากที่สุด ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการสอนงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย ดังนั้น กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทาง และจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทาง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาขององค์กร รวมทั้งให้ความสำคัญของการศึกษา เพื่อพิจารณาจัดสรรทุนให้แก่บุคลากร

3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการจูงใจและการเสริมแรง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงสุด ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์มากยิ่งขึ้น โดยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอาจทำได้โดยการมอบรางวัล หรือการชมเชย อีกทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ดูงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3.1.4 จากการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการพัฒนาตนเองมีระดับต่ำสุด กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรจัดให้มีการจัดระบบ การสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการส่งเสริม อบรม โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการอบรมพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีสภาพแวดล้อมมากขึ้น

3.1.5 กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีการวัดผลประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่เสมอ เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับการพัฒนา ปัญหา และอุปสรรค เพื่อที่จะได้ทำมาวางแผนแก้ไข ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

3.2.1 ศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ปัจจัยด้านความผูกพัน องค์การ เป็นต้น เพื่อให้การศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความต้องการการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และจัดทำแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2.3 ศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผล ที่ได้มาใช้เปรียบเทียบให้นำไปสู่การปรับปรุงองค์การที่ได้ขึ้น รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ใหม่องค์การ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลชน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *เอกสารการสอน*
ชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2562 ,
จาก <https://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php/about-cpd/info-cpd/structure-cpd>
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนาศิลป์ (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). เชียงราย:มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน. *แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้น
เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2562 , จาก <http://www.hrdbridge.com/>
- เชาว์ โรจนแสง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- दनัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: ธนุชพรีนติ้ง.
ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาสหกรณ์ในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563 , จาก
<http://www.clt.or.th/main.php>
- เบญญาศิริ งามสะอาด. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนว
ทางการบริหารจัดการแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี
(รายงานวิจัย)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- บุญญารัตน์ ใจอินตา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเชียง
คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- พรชัย เจดามาน. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2562 ,
จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ภาวิณ ชินะโชติ. (2561). *เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ในประมวลสาระชชววิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 11, น. 11-7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2562 , จาก <http://e-service.cpd.go.th/personnel/>
- วุทธิศักดิ์ โภชนุกุล. (2552). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในสังคมโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศศิธร นายโชติเจริญ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ* (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุกัญญา แก้วขาว. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี
- อรัญญา อ่อนรักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- Kotler, Phillip and Armstrong. (2002). *Principle of Marketing*. USA: Prentice-Hall
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management* (7th ed). New Jersey: Prentice – Hall.
- Nadler, L. (1970). *Developing Human Resource*. Houston: Gulf.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้บริหารกรมตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา

รายชื่อผู้บริหารกรมตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา

1. นางสาวสุพัตรา ชนเสนีวัฒน์

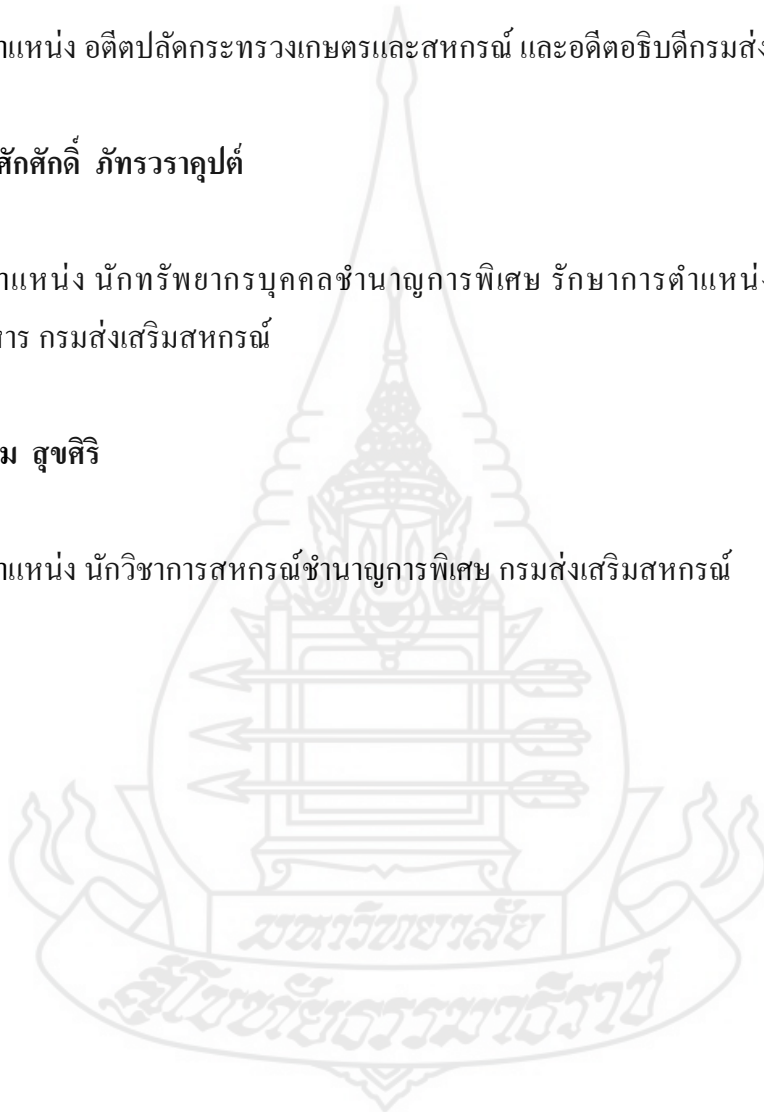
ตำแหน่ง อธิบดีปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และอธิบดีอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. นายสมศักดิ์ ภัทรวรารูปต์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพัฒนาระบบบริหาร กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. นายพนม สุขศิริ

ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ กรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์



ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการฝึกอบรม						
1. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
3. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
4. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
5. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
ด้านการศึกษา						
6. กรมส่งเสริมสหกรณ์สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
8. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
9. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
10. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	คงไว้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการพัฒนา						
11. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นที่เลี้ยงสำหรับ บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
12. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง การพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
13. กรมส่งเสริมสหกรณ์ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
14. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณสำหรับ ที่ใช้เป็นทุนการพัฒนาเพียงพอต่อความต้องการ ของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
15. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดให้มีการส่งเสริม อบรม โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ในการอบรมพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	คงไว้



ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน						
16. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
17. ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ทำทาสความสามารถมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
18. ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นและใช้เวลาลดน้อยลง	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
19. ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง	+1	+1	0	2	0.67	คงไว้
20. ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
21. ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
22. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางและความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
23. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
24. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับคำตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	0	+1	+1	2	0.67	คงไว้
25. ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาและมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนา	+1	+1	0	2	0.67	คงไว้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยด้านผู้บริหาร						
26. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
27. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
28. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
29. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทักษะวิธีการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
30. ผู้บริหารเป็นผู้เป็นที่ดีในการบริหารและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
31. ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
32. ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
33. ผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงานที่ดีหลังจากเข้าร่วมการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	คงไว้
34. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	คงไว้

ภาคผนวก ค
ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม



แสดงผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม
โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha)

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Cronbach Alpha
ด้านการฝึกอบรม	.790
1. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน	.827
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.709
3. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	.756
4. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร	.689
5. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้แก่บุคลากร	.728
ด้านการศึกษา	.754
6. กรมส่งเสริมสหกรณ์สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	.657
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร	.675
8. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน	.743
9. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	.675
10. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ	.790
ด้านการพัฒนา	.918
11. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นที่เลี้ยงสำหรับ บุคลากร	.924
12. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.887
13. กรมส่งเสริมสหกรณ์ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.907
14. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณสำหรับที่ใช้เป็นทุนการพัฒนาเพียงพอต่อความต้องการ ของบุคลากร	.898
15. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดให้มีการส่งเสริม อบรม โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ในการอบรมพัฒนาบุคลากร	.882

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

ปัจจัย	Cronbach Alpha
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	.937
16. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ	.930
17. ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาตนเองเพราะ ได้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถมากยิ่งขึ้น	.930
18. ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาตนเองเพราะ ได้รับผิดชอบงาน ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นและใช้เวลาลดน้อยลง	.941
19. ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง	.926
20. ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.928
21. ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือเป็นอย่าดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.930
22. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางและความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.931
23. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมในการพัฒนาตนเอง	.938
24. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเพราะ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อ ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	.927
25. ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาและมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนา	.926
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	.960
26. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน	.953
27. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	.953
28. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	.953
29. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทักษะวิธีการพัฒนา	.954
30. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	.953
31. ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน	.957
32. ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน	.953

(ต่อ)

ปัจจัย	Cronbach Alpha
33. ผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงาน ที่ดีหลังจากเข้าร่วมการพัฒนา	.962
34. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาการทำงานของ ตนเอง	.960





ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนง
 วิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ค ร ึ่ง น ี้
 มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความ
 เป็นจริง เพื่อข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา และขอขอบคุณอย่างสูงที่
 ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

- | | | |
|---------------------------|--|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปี ขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |
| 4. ระยะเวลาในการรับราชการ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปี ขึ้นไป |
| 5. รายได้ต่อเดือน | <input type="checkbox"/> 15,000 - 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท | <input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> 50,001 บาทขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่า
ถูกต้องเหมาะสมตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

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

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการฝึกอบรม					
1. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน					
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
3. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
4. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร					
5. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร					
ด้านการศึกษา					
6. กรมส่งเสริมสหกรณ์สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร					
8. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน					

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
10. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ					
ด้านการพัฒนา					
11. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้ และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากร					
12. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
13. กรมส่งเสริมสหกรณ์ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
14. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดสรรงบประมาณสำหรับที่ใช้เป็นทุนการพัฒนาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร					
15. กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดให้มีการส่งเสริม อบรม โดยนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการอบรมพัฒนาบุคลากร					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่า ถูกต้องเหมาะสมตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

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

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน					
16. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ					
17. ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น					
18. ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นและใช้เวลาลดน้อยลง					
19. ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง					
20. ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
21. ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
22. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางและความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
23. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมในการพัฒนาตนเอง					
24. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
25. ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาและมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการพัฒนา					
ปัจจัยด้านผู้บริหาร					
26. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน					
27. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน					
28. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน					
29. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทักษะวิธีการพัฒนา					
30. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน					
31. ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
32. ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน					

(ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านผู้บริหาร	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
33. ผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากร ที่ปรับปรุงการทำงานที่ดีหลังจากเข้าร่วมการพัฒนา					
34. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่พัฒนาการทำงานของตนเอง					

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

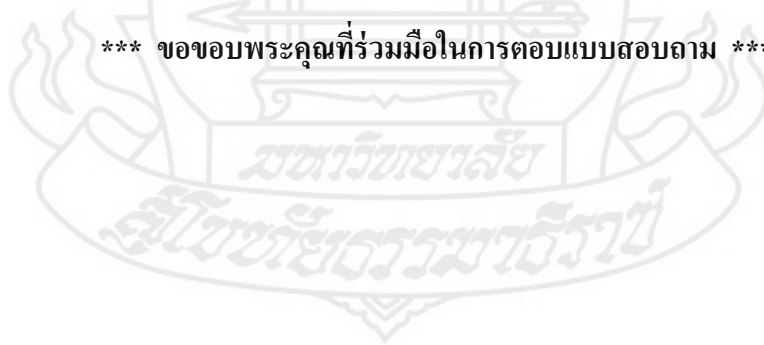
.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวอาภาพร ชูรี
วัน เดือน ปีเกิด	4 กันยายน พ.ศ.2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2560
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

