# การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บุณยานันท์ แจ่มใส

DPU

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2555

# ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เสนอโดย บุณยานันท์ แจ่มใส

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)

เลขทะเบียน 0222109
วันลงทะเบียน - 7 ส.ค. 2555
เลขเรียกหนังสือ 354.0683
บ626ก
ฉ2555

**คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว**

..... รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณุทนรพาล)

วันที่ 10 เดือน เม.ย. พ.ศ. 2555

# กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์ โดยได้รับความกรุณาและความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัญญา ปานเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณข้าราชการกลุ่มงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ให้ความกรุณาให้ข้อมูลในการทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

บุณยานันท์ แจ่มใส

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | ฆ |
| สารบัญตาราง | ฉ |
| สารบัญภาพ | ช |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 2 |
| 1.3 สมมติฐานในการวิจัย | 3 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 3 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 3 |
| 2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 5 |
| 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง | 5 |
| 2.2 ประวัติความเป็นมาขององค์กร | 19 |
| 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 24 |
| 3. ระเบียบวิธีวิจัย | 28 |
| 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 28 |
| 3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง | 29 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 31 |
| 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 32 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 32 |

# สารบัญ


หน้า

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 35
4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 35
4.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 38
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... 43
5. สรุปผลการศึกษา..... 56
5.1 สรุปการวิจัย..... 56
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย..... 56
5.3 ผลการวิจัย..... 57
5.4 อภิปรายผล..... 58
5.5 ข้อเสนอแนะ..... 59
บรรณานุกรม..... 61
ภาคผนวก..... 65
ประวัติผู้เขียน..... 71


DPU

# สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 วิธีการเทียบสัดส่วน..... 30

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล..... 36

4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ..... 38

4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม..... 40

4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา..... 41

4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา..... 42

4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 43

4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแต่ละด้านจำแนกตามเพศของข้าราชการ..... 44

4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้านจำแนกตามอายุของข้าราชการ..... 45

4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้านจำแนกตามหน่วยงานของข้าราชการ..... 46

4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษาของข้าราชการ..... 52

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการทำงานของข้าราชการ..... 53

4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้านจำแนกตามอายุการทำงานของข้าราชการ..... 55

DPU

# สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

2.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 7

2.2 แผนภูมิโครงสร้างขององค์กร..... 22

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 29

DPU

| | |
|---|---|
| หัวข้อสารนิพนธ์ | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ชื่อผู้เขียน | บุณยานันท์ แจ่มใส |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ |
| สาขาวิชา | รัฐประศาสนศาสตร์ |
| ปีการศึกษา | 2554 |

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test F-test และทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) โดยผลของการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เห็นด้วยมากกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จ ขององค์กรส่วนหนึ่ง มาจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรใดจะสามารถทำให้บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการบริหารบุคลากรในองค์กร (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ , 2546) ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว บุคลากรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเสมอกันทุกคน องค์กรจึงต้องอาศัยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาขององค์กร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 มาตรา 72 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการใน 4 ยุทธศาสตร์ คือ (1) พัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ (2) พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน (3) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การ และผู้นำเครือข่าย (4) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้สำนักงาน

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงเพื่อเป็นศูนย์การบริหารราชการของกระทรวง ซึ่งมีโครงสร้างของหน่วยงาน ประกอบไปด้วย สำนักบริหารกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักตรวจและประเมินผล สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาค สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม และกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการและบุคลากร โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในทุกๆด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

**การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้**

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

**ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้**

ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

**1.4 ขอบเขตของการวิจัย**

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2554 จาก สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ดนัย เทียนพุฒ,2542) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2554 - มกราคม 2555

**1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

**ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังต่อไปนี้**

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

**1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ**

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ในกรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน

**ระดับการทำงาน** หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **ข้าราชการประเภทวิชาการ** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

2. **ข้าราชการประเภททั่วไป** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสามารถของข้าราชการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 4 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านการปฐมนิเทศ** หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อต้อนรับข้าราชการใหม่โดยการแนะนำเรื่อง นโยบาย กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติต่างๆขององค์กร รวมถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี การยอมรับ ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติตนของข้าราชการในองค์กร

2. **ด้านการฝึกอบรม** หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. **ด้านการพัฒนา** หมายถึง การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ

4. **ด้านการศึกษา** หมายถึง การส่งข้าราชการไปศึกษาต่อ หรือดูงาน โดยการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ

**สป.ทส.** หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

# บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม" แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ ส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ., 2525) จากความหมายของศัพท์ดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ประชา เตรัตน์ (2530 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ อันเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี พร้อมที่จะทุ่มเทพลังทั้งกาย ใจ และสติปัญญาให้แก่งาน

โกวิท กังสนันท์ (2538 : 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การลงทุน (investment) เพื่อคาดหวังผลสำเร็จในอนาคต ซึ่งการลงทุนในด้านนี้ครอบคลุมทั้งในการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับความรู้ ทักษะให้เหมาะสมและการปรับทัศนคติ และพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในงาน บรรยากาศการทำงาน และ

วัฒนธรรมองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ นอกจากนั้นหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวควรได้รับการปรับใช้กับบุคคลในระดับองค์การ คือ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานเข้าใหม่

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติใหม่ๆ ที่ถูกต้องที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ และประสบความสำเร็จในฐานะหัวหน้างานที่ดี

ดนัย เทียนพุฒ (2540 : 95) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resource Development (HRD) ในความหมายใหม่จะหมายถึง การบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับการปรับปรุง บุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์การ

อำนวย แสงสว่าง (2540 : 296) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

Chruden and Sherman (1986 : 11) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ

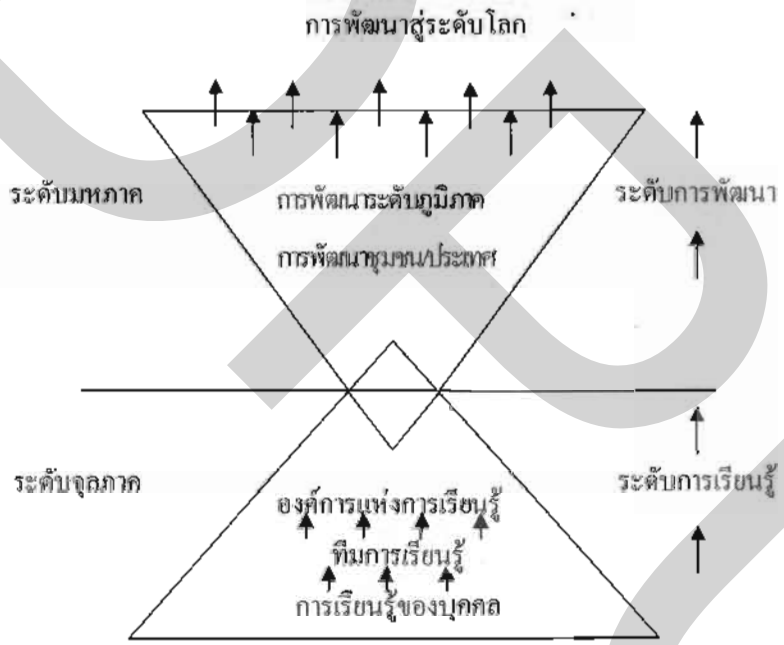
Mondy and Noe (1996 : 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และกล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ จำต้องใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการทั้งหลาย ได้ให้คำจำกัดความไว้นั้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า คือ กระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษา และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้น ทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์มนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

**2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ในยุคโลกาภิวัฒน์นี้เชื่อกันว่า "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าเราคงก้าวไปแข่งขันในโลกไร้พรหมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก โดยมุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติ ตามภาพประกอบ (ดนัย เทียนพุฒ, 2542) ดังนี้

**กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์**




ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : ดนัย เทียนพุฒ. (2542). **การจัดการทรัพยากรบุคคล.**

จากภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิดของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ แบ่งได้ดังนี้

1. ระดับจุลภาค ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้มี 3 ระดับ คือ

1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวความคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่งตนเอง (Self-Directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

1.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็น "องค์การแห่งการเรียนรู้" นี้ จะเน้นในเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบ หรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ระดับก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (Developing) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ เช่นกัน

2.1 การพัฒนาระดับชุมชน/ระดับประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า "ภูมิปัญญาชาวบ้าน" (Intelligence Club) เป็นสติให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

2.2 การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าไปแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าไปแข่งขันธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

2.3 การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้ และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และ ทุน เป็นต้น

สำหรับกรอบแนวความคิดใหม่ (Paradigm Shift) ในการพัฒนาคน อาจสรุปได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ (ดนัย เทียนพุฒ, 2542)

1. เป็นการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) เข้าด้วยกัน คือ การพัฒนารายบุคคล (Individual Development: ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิมๆ ในความหมายของการฝึกอบรม และการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development: CD) เป็นการพัฒนาคนให้เติบโตก้าวหน้าในองค์การ การพัฒนาองค์การ(Organizational Development: OD) คือการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การรูปแบบใหม่

2. การบูรณาการดังกล่าว จะต้องมุ่งเน้นที่บุคคลในลักษณะเป็นทีม และองค์การซึ่งเป็นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้

3. จะต้องทำควบทั้ง 3 เรื่อง คือ ID, CD, และ OD ไปพร้อมกัน องค์การจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกไร้พรหมแดนได้

ดังนั้น ในสภาวการณ์ปัจจุบันการพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์การในอนาคต

**2.1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของบุคลากรในแต่ละองค์กร การที่บุคลากรในแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้โดยตรงและเป็นการเพิ่มพูนสนับสนุนให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ (พงศ์ หรดาล, 2539 : 1)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ เหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 4 ประการ (จักร อินทจักร และเกรียงไกรเจียมบุญศรี, 2548 : 42) คือ ไม่มีสถาบันใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที และยังมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงานเนื่องจากการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน อีกทั้งองค์กรยังต้องสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2520 : 8-16) ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กล่าวคือ องค์กรมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นไปได้ทั้งทางก้าวหน้าและเสื่อมลง ไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็ตามจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น องค์กรเปลี่ยนไปในทางเสื่อม ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุของบุคคลในองค์กรประการหนึ่ง ก็ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาของความเสื่อมนั้น และถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์กร

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก จึงต้องส่งเสริมการเรียนรู้เครื่องมือเหล่านั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสียก่อน มิฉะนั้นจะกลายเป็นว่าเอาเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพสูงมาให้คนที่ไม่มีประสิทธิภาพใช้ ซึ่งจะเป็นผลเสียอย่างมาก

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร องค์กรใดก็ตามมิได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว จำเป็นจะต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรงคือประชาชน ผู้บริหารหรือลูกจ้างขององค์กร นอกจากนั้นยังมีสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีผลกระทบต่อองค์กรไม่น้อย เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไป และกระทบกระเทือนถึงการดำเนินงานขององค์กร จำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าว จึงจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้หรือได้รับความกระทบกระเทือนน้อยที่สุด

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยธรรมชาติแล้วคนเรามีความต้องการอยู่เสมอและพยายามที่จะแสวงหาวิถีทางที่จะบรรลุถึงความต้องการนั้น และถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้น อันจะเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ในการบริหารงานนั้น เราอาจจะตอบสนองความต้องการของคนบางคนในบางเวลาได้ แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนตลอดเวลาได้เลย ซึ่งความต้องการของคนในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในเบื้องต้น โดยที่ความต้องการเหล่านั้นที่อยู่ในวิสัยที่จะตอบสนองได้ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นเครื่องมือประการหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการดังกล่าวของบุคคลได้ อย่างน้อยการพัฒนาบุคคลก็จะช่วยให้ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ ความชำนาญงานและทัศนคติสูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้

ประชา เตรัตน์ (2530 : 22-23) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบันดาลความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่ง องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลที่มีอยู่ในองค์การได้มากเท่าไร ความสัมฤทธิ์ผลขององค์กรย่อมมากขึ้นเท่านั้น

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ก้าวหน้ามาก หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีแล้ว ย่อมมีผลให้องค์กรโดยรวมไม่อาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

3. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงานบางหน่วยงาน เป็นต้น จากสภาพแวดล้อมภายในดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนและพัฒนาบุคคลในองค์กรย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของบุคคลในองค์กรทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การพ้นจากตำแหน่ง

4. ด้านคนหรือบุคคลในองค์กร ทุกคนมุ่งหวังให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ต้องการความมั่นคงแห่งอาชีพ และแต่ละคนยังมีความชอบหรือความถนัดที่ต่างกัน การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลในองค์กรได้ทราบว่าเขาควรพัฒนาตนเองไปในทิศทางใดให้สอดคล้องกับทักษะหรือความพึงพอใจของตนเอง และเป้าหมายขององค์กร

**2.1.4 กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนามนุษย์เอาไว้ว่า

Herbert G. Heneman et al. (1980 : 332-349) ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ระบุความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Jack J. Phillips (1983) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มประเด็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไร พัฒนาที่ไหน และพัฒนาอย่างไร ในส่วนของการพัฒนาอย่างไรนั้นเขาได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. กำหนดเป้าหมายของความต้องการ
3. จัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ
4. กำหนดยุทธวิธีการประเมินความต้องการ
5. พัฒนาเป้าหมายขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. เตรียมเสนอโครงการพัฒนา
8. กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา
9. พัฒนาเนื้อหาของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
10. กำหนดเครื่องมือการประเมินผลโครงการที่ได้พัฒนาขึ้น
11. เลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสม
12. ทดลองโครงการพัฒนา
13. ปฏิบัติตามโครงการพัฒนา
14. รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามโครงการอย่างเป็นระบบ
15. วิเคราะห์ข้อมูลนั้นๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพโครงการ
16. ปรับปรุงโครงการหลังจากประเมินแล้ว
17. ประเมินการลงทุนในโครงการที่ดำเนินไปแล้ว
18. ประเมินผลของการพัฒนา

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนทั้ง 18 ขั้นนี้ เป็นขั้นตอนโดยละเอียดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเริ่มจากวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการนี้จะแสดงในรูปของปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เต็มที่ จากนั้นก็ทำการกำหนดเป้าหมายของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ว่าเพื่ออะไร เช่น เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ หรือ เพื่อใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่ แล้วจึงจัดตั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเป้าหมายขององค์การในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคาดถึงผลที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมเสนอโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในโครงการดังกล่าวนี้ จึงต้องมีการกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดทำโครงการ เนื้อหาสาระของโครงการ เครื่องมือที่จะใช้ประเมินผลโครงการตลอดจนเลือกวิธีการพัฒนา เมื่อโครงการได้รับการพิจารณาอนุมัติแล้วก็จะทำการทดลองโครงการ โดยการทดสอบกับกลุ่มทดสอบ นำผลที่ได้มาใช้ปรับปรุงโครงการเมื่อปรับปรุงแล้วก็จะนำโครงการไปปฏิบัติ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาโครงการอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดูว่าโครงการมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงโครงการประเมินว่าการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเท่าใด และประเมินผลสำเร็จของโครงการโดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามโครงการกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

**2.1.5 กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน จุดเริ่มต้นที่สำคัญขององค์การนั้นคือการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็มาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , 2552 ) ดังนั้นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่จำเป็นก็คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา โดยที่วิธีการแต่ละวิธีนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องทำความเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ จึงได้กล่าวถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ ก่อนเป็นอันดับแรกเพราะถือว่าเป็นกระบวนการเริ่มแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ**

ความหมายของการปฐมนิเทศ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้ให้ความหมายว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง "กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน"

ประเวศ มหารัตน์สกุล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฐมนิเทศ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างใหม่รู้จักองค์การ รู้จักงานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งให้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม**

ความหมายของการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร (อ้างถึงใน เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2542: 548) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรม และผู้รับการฝึกอบรม หรือ ระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อทำให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตลอดจนความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีอยู่ด้วยกันหลายประการ ดังนี้

1. เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ หรือทัศนะคติอันพึงประสงค์
2. เป็นวิถีทางที่นำการฝึกอบรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการอบรม เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น

4. ช่วยทำให้ผู้รับการอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย แต่กลับมีความกระตือรือร้น และความกระฉับกระเฉง

5. ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์จริง และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

Goldstein (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น กาฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

Cronk and Others (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงาน และองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ จากการให้ความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ครองค์ และ คณะ ยังได้ขยายความหมายของการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบระหว่างคำว่าฝึกอบรม และ การพัฒนา เขาย้ำว่า การฝึกอบรมส่วนมากจะต้องอ้างถึงการสอนทักษะเฉพาะงาน หรือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันในองค์การส่วนการพัฒนานั้นมีความหมายกว้างกว่า และเน้นในเรื่องที่เชื่อมโยงไปสู่อนาคต เพื่อการเตรียมงานในอนาคตจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับความรู้ทั่วๆไป และความสามารถของพนักงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มทางด้านอุตสาหกรรม การแก้ปัญหาทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะในการสร้างทีมงาน และคณะทำงาน ซึ่งในการให้ความหมายการฝึกอบรมของ ครองค์ และคณะ เขาได้ขยายความการฝึกอบรมรวมไปถึงการพัฒนา คือ ให้มีความหมายไปถึงการเตรียมการสำหรับงานในอนาคตด้วย

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย**การพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของ "พัฒนา" ว่าคือ "ทำให้เจริญ" ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึง การทำให้เจริญ

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2547 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา (Development) หมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

เว็บไซต์ http://pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475531/Training_by_5.doc [Online] กล่าวว่าการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา และมีความก้าวหน้าในงาน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติที่ดี เพิ่มมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดทักษะเหมาะสม ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยมีวิธีการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคคลในระดับบริหาร คือ การพัฒนาโดยให้มีประสบการณ์จากการทำงานอยู่ 3 วิธี (http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=174.5;wap2) คือ

1. การทดลองเรียนงาน ผู้ที่ได้รับการอบรมจะถูกสมมติให้ได้รับตำแหน่งบริหาร โดยมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นทุกอย่าง ซึ่งอาจทำได้หลายวิธีคือ หัวหน้าอาจเลือกมาคนหนึ่งให้เป็นผู้ทดลองงาน โดยสอนให้รู้วิธีและปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวัน หรือหัวหน้าอาจลาหยุดงานชั่วคราว แล้วเลือกผู้ใต้บังคับบัญชามาทำการแทนหรือโดยแต่งตั้งให้ลูกน้องคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่ผู้ช่วย โดยมอบหมายงานหลายอย่างให้ช่วยทำ ซึ่งอาจมอบงานให้ทำ ซึ่งอาจมอบงานให้ทำเป็นอย่างๆไป

การทดลองปฏิบัติงานจะเป็นการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว เป็นการกระตุ้นและจูงใจได้มากกว่าการเรียน และยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

2. การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานโดยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยปกติระหว่าง 6 เดือน ถึง 2 ปี สลับกันไป จนทุกคนรู้งานทุกอย่าง วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กวางขวางยิ่งขึ้น วิธีนี้ช่วยให้โอกาสได้ทำงานอื่น ช่วยให้คนได้ความคิดใหม่ๆจะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น

การหมุนเวียนงานจะช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจกันดี ไม่มีการถือพวกพ้องและให้ความสำคัญแก่งานของตนมากเกินไป

3. การสอนงาน ผู้บังคับบัญชาจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน เขาจะต้องชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำต่างๆการติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด โดยมีวัตถุประสงค์ไม่เพียงแต่สอนหรือแนะแนวให้ทำงานเป็นเท่านั้น แต่จะต้องแนะนำวิธีการทำงานที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ในการสอนงานผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสแก่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายออกความเห็น แก้ไขงานให้ดีขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาผู้สอนงานที่ดีจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมตื่นตัวอยู่เสมอ มีแนวคิดใหม่ๆ มีทัศนะกว้าง และรู้งานลึกซึ้ง

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา**

ความหมายของการศึกษา

ภิญโญ สาธร (2526) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การส่งบุคคลไปศึกษาต่อ หมายถึงการส่งไปอบรมหรือดูงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ให้การศึกษาต่อเต็มเวลา องค์การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์เข้ารับการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวคือ

- ให้การศึกษาต่อตามความประสงค์ของทรัพยากรมนุษย์ ภายในประเทศหรือภายนอกประเทศโดยให้ได้รับเงินเดือน หรืองดเงินเดือน โดยทุนส่วนตัว หรือทุนจากองค์การมูลนิธิ และเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้กับองค์การภายหลังสำเร็จการศึกษา

- ให้การศึกษาต่อตามความประสงค์ขององค์การในประเทศหรือต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในองค์การ แล้วเปิดโอกาสให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การกำหนดสมัครรับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาการให้ทุน และเงื่อนไขการปฏิบัติงานของผู้รับทุน

- ให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับสายงานที่ขาดแคลน องค์การจัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยองค์การจะกำหนดเงื่อนไขของทุน ระยะเวลาการศึกษา เมื่อมีผู้สมัครได้ผ่านการคัดเลือกแล้วและสำเร็จการศึกษากลับมาองค์การจะบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการที่เหมาะสม

2. ให้การศึกษาต่อบางเวลา องค์การเปิดโอกาสให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาตนเอง โดยให้การศึกษาในบางส่วนของเวลางาน ซึ่งอาจกำหนดเงื่อนไขของการลาศึกษาต่อไว้

3. ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนส่วนตัว ได้รับจากมูลนิธิ องค์การ หรือบุคคล รวมทั้งองค์การอาจจัดสรรงบประมาณด้านการเดินทางไปประชุม ไปดูงาน ไปสัมมนา หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆ ให้แก่บุคลากร

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2541: 352) กล่าวไว้ว่า การดูงานเป็นอีกรูปแบบหรือวิธีการหนึ่งที่อาจนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัสต่อปรากฏการณ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมและให้ทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การต่อไป เช่น บริษัทส่งผู้บริหารไปดูงานเอ็กซ์โปร ณ ต่างประเทศ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วการดูงานอาจเกิดขึ้นได้ทั้งดูงานในประเทศหรือดูงานในต่างประเทศ วิธีการนี้นิยมนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับผู้บริหาร ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการดูงานอาจวัดได้จากการติดตามผลในแง่ของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาดูงานจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่และอาจนำให้เกิดแรงผลักดันในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**2.1.6 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร**

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่งๆ ขององค์การใดก็ตามมักจะประสบปัญหาและอุปสรรคนานาประการ อันอาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัญหาปละอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้ (กุลธน ธนาพงศธร, 2530) ได้แก่

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคคล การดำเนินการพัฒนาบุคคลส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ที่ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร นับตั้งแต่ผู้จัดการโครงการจนกระทั่งถึงเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกคน แต่เนื่องจากลักษณะของพนักงานการพัฒนาบุคลากรในองค์การ โดยทั่วไปงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บุคคลโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

2. ปัญหาด้านวิทยากร ปัญหาที่มักจะพบเห็นอยู่เสมอๆ เกี่ยวกับวิทยากรก็คือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่ดีมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่แล้ววิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันนี้มักขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี แต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของคนมากกว่า ด้วยเหตุนี้ผู้เข้ารับการพัฒนาจึงมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดแปลกใหม่น้อยมาก นอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่นั้น วิทยากรยังจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการและเทคนิคของการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาอย่างน้อยใน 4 ลักษณะ คือ

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่าเมื่อเข้ารับการพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือเล็งเห็นว่าเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนที่มีการเรียนการสอนในห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งยังเป็นการเสียเวลาเสียเงินเปล่าประโยชน์ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่การกระทำอยู่แล้วไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาแต่อย่างใด

3.3 บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้ว และจะไม่ยอมรับจนถึงขนดต่อต้าน

3.4 บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกตนสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับแนะนำมาใช้ปฏิบัติได้

4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้าหากมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆอยู่อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่เนื่องจากการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์การต่างๆ ไม่สามารถซื้อหามาได้อย่างครบถ้วน

5. ปัญหาด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างานของผู้รับการพัฒนาบุคลากร นักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงไม่ให้การสนับสนุน นอกจากนี้บางคนมีความสำคัญผิดคิดว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆขององค์การได้ทุกปัญหาและฉับพลัน เมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันใจตามที่ต้องการจึงต่อต้านการพัฒนาบุคลากร และประการสุดท้ายนักบริหารบางคนเล็งเห็นว่าตนมีความรู้ ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากร และวิทยากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่างๆ แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย

## 2.2 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### 2.2.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยที่การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้โอนภารกิจบางส่วนของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 จึงให้จัดตั้งสำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ขึ้นเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ขณะเดียวกันสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นหลายหน่วยงาน เช่น สำนักพัฒนาบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศูนย์บริการร่วมกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศูนย์ประสานงานสนองพระราชดำริ และศูนย์ป้องกันปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ เป็นต้น ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการจากกรมป่าไม้ กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อมาสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อปี พ.ศ. 2550 เนื่องจากภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ และภารกิจด้านทรัพยากรน้ำของส่วนราชการดังกล่าวถูกตัดโอนมาให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในฐานะที่เป็นตัวแทนของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### 2.2.2 การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**วิสัยทัศน์**

มุ่งมั่นอำนวยการ ให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชน

**พันธกิจ**

1. อำนวยการ ประสานงานและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การจัดการทำแผนปฏิบัติราชการและงบประมาณ

2. ติดตามตรวจสอบผลงานและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ประสานความร่วมมือในการดำเนินงาน การป้องกันและการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกระดับ

4. พัฒนาระบบสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการ การตัดสินใจและการบริการประชาชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

1. การบริหารจัดการและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม อนุรักษ์ ฟื้นฟูและการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์**

1. ความหลากหลายทางชีวภาพมีความยั่งยืน

2. ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์จากการบริหารและอำนวยการอย่างเท่าเทียม

**อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550 ได้กำหนดภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงว่ามีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงเพื่อเป็นศูนย์การบริหารราชการของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรีเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน

4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และสมประโยชน์

5) ประสานการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

6) กำหนดนโยบาย ท่าที และแนวทางความร่วมมือกับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

8) ประสานงาน และสนับสนุนราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

9) ประสานงาน และสนับสนุนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินสถานภาพการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่

10) ดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ

11) ปฏิบัติงานด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ดังต่อไปนี้

**ก. ราชการบริหารส่วนกลาง**

1) สำนักบริหารกลาง

2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

4) สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ

5) สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

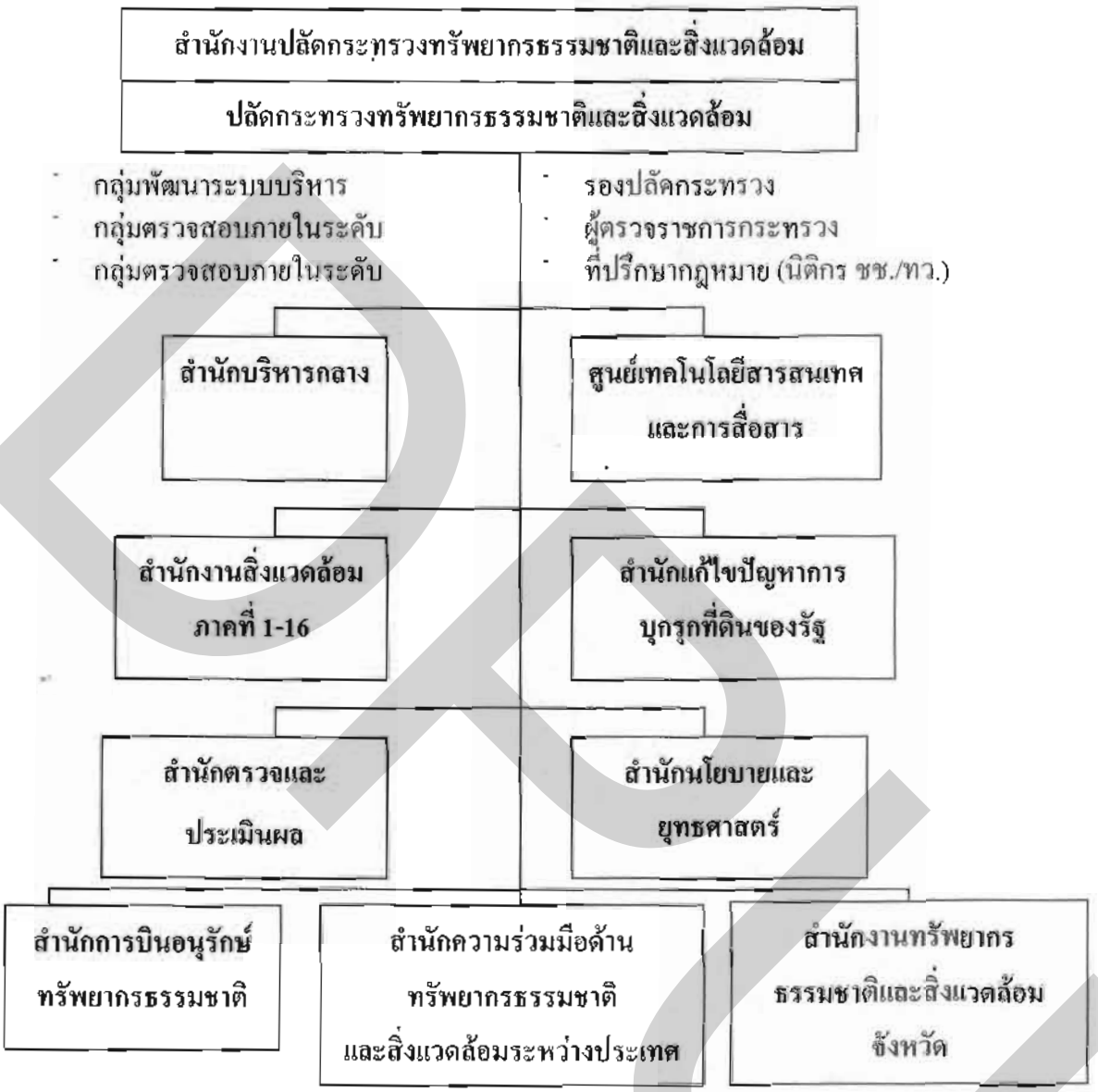
6) สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1-16

7) สำนักตรวจและประเมินผล

8) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

**ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด 75 จังหวัด




ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้าง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่มา : สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**2.2.3 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีการจัดปฐมนิเทศให้แก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงาน โดยการแนะนำให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติในองค์กร เพื่อสร้างความยอมรับ ความประทับใจ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ ดังนั้น การปฐมนิเทศ จึงถือว่าเป็นกระบวนการเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีการฝึกอบรมข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้โดยการฝึกอบรมเทคนิคใหม่ๆ ในด้านต่างๆที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ และทัศนคติ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีการพัฒนาข้าราชการให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทดลองเรียนงาน วิธีการหมุนเวียนงาน และวิธีสอนงาน ซึ่งการสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสอนแนวคิดใหม่ๆให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยโอกาสในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น แก้ไขงานให้ดีขึ้น โดยผู้สอนงานจะช่วยให้ผู้รับการสอนมีทัศนะที่กว้างขึ้น และรู้งานลึกซึ้ง

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการจัดเอาไว้เป็นระบบสามารถดำเนินการได้ดังนี้

- ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของทรัพยากรมนุษย์ โดยทุนส่วนตัว หรือทุนจากองค์กร และมีเงื่อนไขในการปฏิบัติงานกับองค์กรภายหลังสำเร็จการศึกษา
- ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์กรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อโดยองค์กรจัดสรรงบประมาณในด้านต่างๆดังกล่าวให้แก่ข้าราชการ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างสอดคล้อง เหมาะสม บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจาก สำนักงานปลัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรที่ต้องดูแลในเรื่องของภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ ภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม และภารกิจด้านทรัพยากรน้ำ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด

**2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 33 คน กลุ่มผู้สอน จำนวน 75 คน และกลุ่มพนักงาน จำนวน 76 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำนวน 184 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในแต่ละชั้นภูมิ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิ ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ใช้วิธีสัมภาษณ์และทอดแบบสอบถาม ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ ศึกษาจากโครงการพัฒนาและฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ รวมทั้งเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าน่าจะเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจน สำหรับการศึกษาทัศนคติและความเห็นของทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่างๆของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประเด็นหลัก คือ ความคิดเห็นด้านทั่วไป ด้านการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมและด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีปัญหาและอุปสรรคในระดับที่ไม่รุนแรง ที่สำคัญคือ การขาดการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้ให้ความสำคัญ

อมรรัตน์ ทับทิมทอง (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลางกรุงเทพมหานครจำนวน 364 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน อันได้แก่ การสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Radom Sampling) จากที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน เพื่อกำหนดสัดส่วนในการเก็บตัวอย่างโดยแบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน และวิธี Convenience Sampling และเลือกตัวอย่างอย่างสะดวก ในการเก็บข้อมูลโดย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าทดสอบ t-test และค่าทดสอบ F-test ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีสถานภาพโสดและสมรส ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศ และกลุ่มงานด้านวิศวกรรม วิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดกับความจำเป็นของบริษัทมากที่สุดคือ วิธีการศึกษางานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญมากที่สุดคือ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเจริญก้าวหน้าของบริษัทคือ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สำหรับการประเมินผลปัญหาและอุปสรรค ผู้บิหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง กระทำไปเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงดูการเปลี่ยนแปลงภายหลังรับการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนการติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม มีมากกว่าไม่มีการติดตามเพียงเล็กน้อย โดยผู้ที่ตอบว่าไม่มีการติดตามและประเมินผล เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญ/ขาดความชำนาญ ทั้งนี้เห็นว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล(กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ควรเป็นหน่วยงานที่ทำการติดตามและประเมินผล ส่วนปัญหาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ

กรรณิการ์ กงแก้ว(2550) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ปีการศึกษา 2550 จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอโดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกด้าน แต่นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ต้องการฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอก อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดสรรโควตาเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการมาก แต่ยังขาดซึ่งทักษะและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และต้องการพัฒนาตนเองหลังการประเมินบุคลากรประจำปี เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในปีถัดไป

วิละดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 208 คน แยกเป็นข้าราชการระดับบริหาร 33 คน และข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต การรวบรวมข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS Version 10.0 for Windows วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ค่า t-test ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe"test ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้น ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจังเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อาจเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องขึ้นได้

เบญจวรรณ นิวาศานนท์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 152 คน โดยแยกเป็นข้าราชการระดับผู้บริหาร จำนวน 41 คนและข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต การรวบรวมข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ค่า t-test ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปใช้สถิติ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุและอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ในทุกด้าน สำหรับข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อด้านการศึกษาสูงกว่าเพศหญิง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาต่ำกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป สุดท้ายคือข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาแตกต่างกัน โดยข้าราชการระดับผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาสูงกว่าข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

DPU

# บทที่ 3
# ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

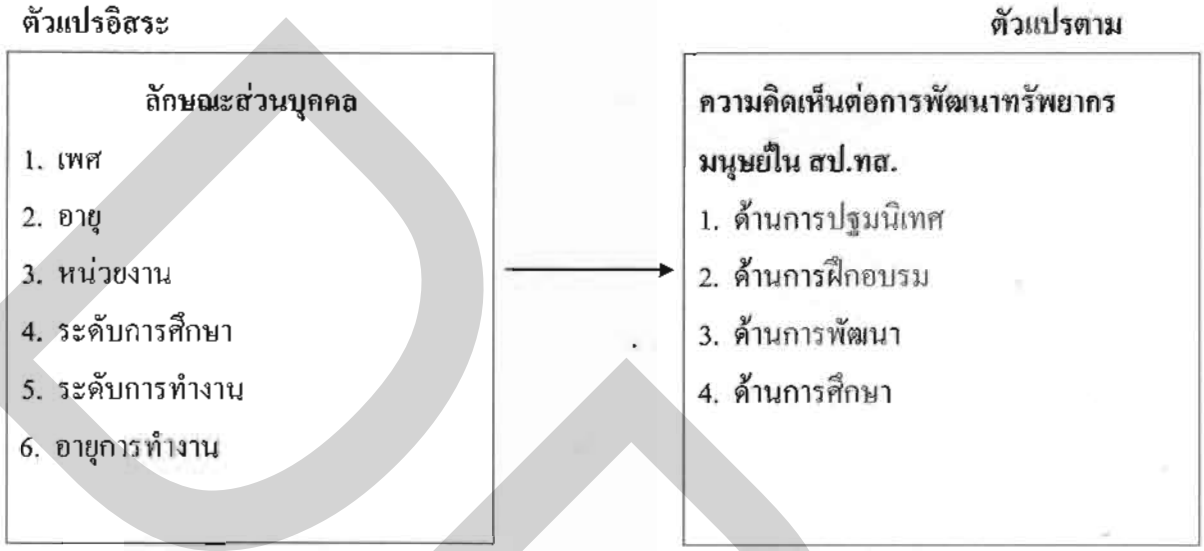
**3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรในการวิจัยได้ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย หน่วยงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2541 : 73) พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 193) และ ดนัย เทียนพุฒ (2542 : 17) ประกอบด้วย ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าว สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 3.1




ภาพที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

**3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ถึง ระดับชำนาญงาน จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2554 จาก สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) โดยแบ่งระดับทำงานของข้าราชการออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทวิชาการ
   - ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 44 คน
   - ระดับชำนาญการ จำนวน 65 คน
2. ประเภททั่วไป
   - ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน
   - ระดับชำนาญงาน จำนวน 17 คน

ทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) จากการคำนวณตามสูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

สูตร $$n = \frac{N}{1-Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

N = ขนาดของประชากร (139 คน)

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (8%)

จากประชากรทั้งหมดจำนวน 139 คน ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 125 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** แสดงวิธีการเทียบสัดส่วน

| หน่วยงาน | N | n |
|---|---|---|
| สำนักบริหารกลาง | 46 | 36 |
| สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 18 | 17 |
| สำนักตรวจและประเมินผล | 14 | 13 |
| สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 17 | 16 |
| สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 13 | 12 |
| สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 11 |
| ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 12 |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 4 |
| กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 2 |
| กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 2 |
| **รวม** | **139** | **125** |

**3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2) ศึกษาข้อมูล เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาวางโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

4) สร้างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและความครอบคลุมกลุ่มประเด็นที่ศึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามแจกจ่ายให้แก่ตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Five-point rating scale) จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale มีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

**3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ติดต่อข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

2) ส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ในกรุงเทพมหานคร ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวนทั้งสิ้น 130 ชุด

3) นัดวัน-เวลาขอรับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืน

4) ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจให้คะแนน และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

5) ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2554 - มกราคม 2555 หลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลการศึกษา

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Package for Social Sciences) ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และสถิติร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ศึกษา

แบบสอบถามส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีองค์ประกอบของปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านการปฐมนิเทศ

2) ด้านการฝึกอบรม

3) ด้านการพัฒนา

4) ด้านการศึกษา

โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีไลเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

น้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

น้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

น้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

น้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

น้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็น 5 ระดับ ซึ่งแบ่งการประเมินได้ ดังนี้

$$\text{ค่าพิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

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

$$= 0.80$$

1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ดังนี้

1) t-test (Independent Samples t-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

ศูนย์สนเทศและหอสมุด
มหาวิทยาลัยธรกิจบัณฑิตย์

2) F-test (Independent Samples F-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงาน อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และอายุการทำงาน ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

DPU

# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้ศึกษาได้นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้

| | |
|---|---|
| $\overline{X}$ | หมายถึง ค่าเฉลี่ย |
| n | หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| SD | หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ |
| F | หมายถึงสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ |
| * | หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

## 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปผลข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (n=125) | ร้อยละ (100.00) |
|---|---|---|
| **หน่วยงาน** | | |
| สำนักงานบริหารกลาง | 40 | 32.00 |
| สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 14 | 11.20 |
| สำนักตรวจและประเมินผล | 13 | 10.40 |
| สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 15 | 12.00 |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 3.20 |
| สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 12 | 9.60 |
| กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 1.60 |
| กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 1.60 |
| ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 9.60 |
| สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 8.80 |
| **เพศ** | | |
| ชาย | 56 | 44.80 |
| หญิง | 69 | 55.20 |
| **อายุ** | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 19 | 15.20 |
| 30 - 35 ปี | 49 | 39.20 |
| 36 - 40 ปี | 39 | 31.20 |
| มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 18 | 14.40 |

**ตารางที่ 4.1** (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (n=125) | ร้อยละ (100.00) |
|---|---|---|
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 2.40 |
| ปริญญาตรี | 77 | 61.60 |
| ปริญญาโท | 45 | 36.00 |
| **ระดับการทำงาน** | | |
| ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน | 11 | 8.80 |
| ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน | 15 | 12.00 |
| ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ | 43 | 34.40 |
| ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ | 56 | 44.80 |
| **อายุการทำงาน** | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 22 | 17.60 |
| 5-10 ปี | 42 | 33.60 |
| 11-15 ปี | 29 | 23.20 |
| มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 32 | 25.60 |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดหน่วยงานสำนักงานบริหารกลาง จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาสังกัดหน่วยงาน สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 12 และน้อยที่สุดสังกัดหน่วยงานกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรมและกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง มีจำนวนเท่ากัน คือ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.60

เมื่อจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.20 และน้อยที่สุดเป็นเพศชาย จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.80

เมื่อจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-35 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมามีอายุ 36-40 ปี จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.20 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.40

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาโท

จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.00 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.40

เมื่อจำแนกตามระดับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาเป็นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.40 และน้อยที่สุดเป็นประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ8.80

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมามีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.60 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.60

**4.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.2-4.6

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ

| ด้านการปฐมนิเทศ | $\overline{X}$ | SD | ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
|---|---|---|---|
| 1. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงานทุกครั้งเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน | 4.51 | 0.63 | มากที่สุด |
| 2. การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นทำให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น | 4.90 | 0.33 | มากที่สุด |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ด้านการปฐมนิเทศ | $\overline{X}$ | SD | ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
|---|---|---|---|
| 3. การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิธีการปฏิบัติตนในหน่วยงาน | 4.91 | 0.28 | มากที่สุด |
| 4. การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นทำให้ข้าราชการ มีความเข้าใจมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น | 4.92 | 0.27 | มากที่สุด |
| 5. การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นทำให้ลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ ได้เป็นอย่างดี | 4.61 | 0.54 | มากที่สุด |
| **รวม** | **4.77** | **0.41** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 4.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับ**มากที่สุด** ( $\overline{X}$ =4.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ เรื่องการปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นทำให้ข้าราชการ มีความเข้าใจมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ( $\overline{X}$ =4.92) รองลงมา คือ การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิธีการปฏิบัติตนในหน่วยงาน ( $\overline{X}$ =4.91) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงานทุกครั้งเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน ( $\overline{X}$ =4.51)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

| ด้านการฝึกอบรม | $\overline{X}$ | SD | ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
|---|---|---|---|
| 1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ | 3.90 | 0.41 | มาก |
| 2. ท่านได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการอย่างเต็มที่ | 3.86 | 0.46 | มาก |
| 3. ท่านได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี | 4.18 | 0.73 | มาก |
| 4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือยุทธศาสตร์ต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการเพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงานจนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น | 3.62 | 0.58 | มาก |
| 5. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยให้ข้าราชการมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | 3.54 | 0.60 | มาก |
| **รวม** | **3.82** | **0.56** | มาก |

จากตารางที่ 4.3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$ =4.18) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.90) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยให้ข้าราชการมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ =3.54 )

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

| การพัฒนา | $\overline{X}$ | SD | ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
|---|---|---|---|
| 1. หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน | 3.57 | 0.51 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | 3.59 | 0.58 | มาก |
| 3. หัวหน้าของท่านมีการสอนงาน (Coaching) ให้กับท่านโดยตรง | 3.47 | 0.65 | มาก |
| 4. หัวหน้าของท่านมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆให้แก่ท่านอยู่เสมอ | 3.82 | 0.72 | มาก |
| 5. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน ทำให้ท่านมีความรู้กว้างขวางมากขึ้น | 4.18 | 0.59 | มาก |
| **รวม** | **3.73** | **0.61** | มาก |

จากตารางที่ 4.4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน ทำให้ท่านมีความรู้กว้างขวางมากขึ้น มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา ($\overline{X}$ =4.18) รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านมีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆให้แก่ท่านอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.82) และน้อยที่สุด คือ หัวหน้าของท่านมีการสอนงาน (Coaching) ให้กับท่านโดยตรง ($\overline{X}$ =3.47 )

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา

| การศึกษา | $\overline{X}$ | SD | ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
|---|---|---|---|
| 1. หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและแผนในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างชัดเจน | 3.64 | 0.72 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า | 3.56 | 0.64 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีทุนสำหรับการศึกษาดูงานให้แก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน | 3.03 | 0.71 | ปานกลาง |
| 4. ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานมีความเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม | 3.61 | 0.57 | มาก |
| 5. ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เมื่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในหน่วยงานของท่านได้ดียิ่งขึ้น | 3.90 | 0.49 | มาก |
| **รวม** | **3.55** | **0.62** | มาก |

จากตารางที่ 4.5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เมื่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในหน่วยงานของท่านได้ดียิ่งขึ้น มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ($\overline{X}$=3.90) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและแผนในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างชัดเจน($\overline{X}$=3.64) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีทุนสำหรับการศึกษาดูงาน ให้แก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน ($\overline{X}$=3.03 )

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | $\overline{X}$ | SD | ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
|---|---|---|---|
| 1. ด้านการปฐมนิเทศ | 4.77 | 0.41 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการฝึกอบรม | 3.82 | 0.56 | มาก |
| 3. ด้านการพัฒนา | 3.73 | 0.61 | มาก |
| 4. ด้านการศึกษา | 3.55 | 0.62 | มาก |
| **รวม** | **3.97** | **0.55** | มาก |

จากตารางที่ 4.6 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการปฐมนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา

**4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.7-4.12

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้าราชการที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแต่ละด้านจำแนกตามเพศของข้าราชการ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | เพศ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig. | ผลการทดสอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการปฐมนิเทศ | ชาย | 56 | 4.50 | 0.60 | 0.09 | 0.77 | ไม่แตกต่างกัน |
| | หญิง | 69 | 4.52 | 0.66 | | | |
| ด้านการฝึกอบรม | ชาย | 56 | 3.89 | 0.31 | 2.93 | 0.09 | ไม่แตกต่างกัน |
| | หญิง | 69 | 3.91 | 0.48 | | | |
| ด้านการพัฒนา | ชาย | 56 | 3.43 | 0.50 | 2.20 | 0.14 | ไม่แตกต่างกัน |
| | หญิง | 69 | 3.68 | 0.50 | | | |
| ด้านการศึกษา | ชาย | 56 | 3.59 | 0.63 | 1.50 | 0.22 | ไม่แตกต่างกัน |
| | หญิง | 69 | 3.68 | 0.80 | | | |
| ภาพรวม | ชาย | 56 | 3.61 | 0.66 | 1.98 | 0.18 | ไม่แตกต่างกัน |
| | หญิง | 69 | 3.88 | 0.67 | | | |

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ข้าราชการที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุของข้าราชการ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | อายุของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการปฐมนิเทศ | ต่ำกว่า 30 ปี | 19 | 4.68 | 0.58 | 3.609 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 35 ปี | 49 | 4.67 | 0.55 | (0.154) | |
| | 36 - 40 ปี | 39 | 4.31 | 0.69 | | |
| | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 18 | 4.33 | 0.59 | | |
| ด้านการฝึกอบรม | ต่ำกว่า 30 ปี | 19 | 3.95 | 0.23 | 1.571 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 35 ปี | 49 | 3.96 | 0.45 | (0.200) | |
| | 36 - 40 ปี | 39 | 3.90 | 0.38 | | |
| | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 18 | 3.72 | 0.46 | | |
| ด้านการพัฒนา | ต่ำกว่า 30 ปี | 19 | 3.53 | 0.51 | 0.741 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 35 ปี | 49 | 3.65 | 0.48 | (0.530) | |
| | 36 - 40 ปี | 39 | 3.51 | 0.51 | | |
| | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 18 | 3.50 | 0.62 | | |
| ด้านการศึกษา | ต่ำกว่า 30 ปี | 19 | 3.79 | 0.54 | 0.418 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 35 ปี | 49 | 3.63 | 0.76 | (0.740) | |
| | 36 - 40 ปี | 39 | 3.56 | 0.75 | | |
| | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 18 | 3.67 | 0.77 | | |
| ภาพรวม | ต่ำกว่า 30 ปี | 19 | 3.74 | 0.45 | 0.879 | ไม่แตกต่าง |
| | 30 - 35 ปี | 49 | 3.90 | 0.55 | (0.454) | |
| | 36 - 40 ปี | 39 | 3.95 | 0.46 | | |
| | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 18 | 3.94 | 0.42 | | |

จากตารางที่ 4.8 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 3** ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานของข้าราชการ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | หน่วยงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการปฐมนิเทศ | สำนักงานบริหารกลาง | 40 | 4.58 | 0.50 | 2.869 | ไม่แตกต่าง |
| | สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 14 | 4.50 | 0.65 | (0.064) | |
| | สำนักตรวจและประเมินผล | 13 | 4.69 | 0.63 | | |
| | สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 15 | 4.27 | 0.59 | | |
| | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 4.75 | 0.50 | | |
| | สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 12 | 4.75 | 0.45 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 3.00 | 1.41 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 3.50 | 0.71 | | |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | หน่วยงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 4.50 | 0.67 | | |
| | สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 4.55 | 0.69 | | |
| ด้านการฝึกอบรม | สำนักงานบริหารกลาง | 40 | 3.90 | 0.50 | 1.468 | ไม่แตกต่าง |
| | สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 14 | 4.00 | 0.00 | (0.168) | |
| | สำนักตรวจและประเมินผล | 13 | 4.00 | 0.41 | | |
| | สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 15 | 3.73 | 0.46 | | |
| | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 4.00 | 0.00 | | |
| | สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 12 | 3.92 | 0.29 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 4.50 | 0.71 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 3.50 | 0.71 | | |
| | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 3.75 | 0.45 | | |
| | สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 4.00 | 0.00 | | |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | หน่วยงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการพัฒนา | สำนักงานบริหารกลาง | 40 | 3.53 | 0.51 | 0.577 | ไม่แตกต่าง |
| | สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 14 | 3.64 | 0.50 | (0.814) | |
| | สำนักตรวจและประเมินผล | 13 | 3.62 | 0.51 | | |
| | สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 15 | 3.60 | 0.51 | | |
| | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 3.75 | 0.50 | | |
| | สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 12 | 3.58 | 0.51 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 3.00 | 0.00 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 4.00 | 0.00 | | |
| | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 3.50 | 0.67 | | |
| | สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 3.55 | 0.52 | | |
| ด้านการศึกษา | สำนักงานบริหารกลาง | 40 | 3.68 | 0.73 | 1.762 | ไม่แตกต่าง |
| | สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 14 | 3.93 | 0.62 | (0.083) | |
| | สำนักตรวจและประเมินผล | 13 | 3.92 | 0.49 | | |

**ตารางที่ 4.9** (ต่อ)

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | หน่วยงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 15 | 3.60 | 0.74 | | |
| | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 3.25 | 0.50 | | |
| | สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 12 | 3.42 | 0.79 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 3.00 | 1.41 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 2.50 | 0.71 | | |
| | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 3.42 | 0.79 | | |
| | สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 3.82 | 0.60 | | |
| ภาพรวม | สำนักงานบริหารกลาง | 40 | 3.90 | 0.55 | 0.499 | ไม่แตกต่าง |
| | สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | 14 | 4.00 | 0.55 | (0.873) | |
| | สำนักตรวจและประเมินผล | 13 | 3.85 | 0.69 | | |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | หน่วยงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ | 15 | 4.00 | 0.00 | | |
| | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 4 | 4.00 | 0.00 | | |
| | สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ | 12 | 3.83 | 0.39 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม | 2 | 3.50 | 0.71 | | |
| | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | 2 | 3.50 | 0.71 | | |
| | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 12 | 3.83 | 0.58 | | |
| | สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ | 11 | 3.91 | 0.30 | | |

จากตารางที่ 4.9 ข้าราชการที่มีหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 4** ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

*ตารางที่ 4.10* ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาของข้าราชการ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับการศึกษาของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการปฐมนิเทศ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 5 | 0.00 | 2.869 | ไม่แตกต่าง |
| | ปริญญาตรี | 77 | 4.52 | 0.66 | (0.094) | |
| | ปริญญาโท | 45 | 4.47 | 0.58 | | |
| ด้านการฝึกอบรม | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 3.67 | 0.57 | 1.468 | ไม่แตกต่าง |
| | ปริญญาตรี | 77 | 3.94 | 0.40 | (0.168) | |
| | ปริญญาโท | 45 | 3.87 | 0.40 | | |
| ด้านการพัฒนา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 3.33 | 0.57 | 0.577 | ไม่แตกต่าง |
| | ปริญญาตรี | 77 | 3.57 | 0.49 | (0.814) | |
| | ปริญญาโท | 45 | 3.58 | 0.54 | | |
| ด้านการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 3.67 | 0.57 | 1.762 | ไม่แตกต่าง |
| | ปริญญาตรี | 77 | 3.64 | 0.72 | (0.083) | |
| | ปริญญาโท | 45 | 3.64 | 0.74 | | |
| ภาพรวม | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 4 | 0.00 | 0.499 | ไม่แตกต่าง |
| | ปริญญาตรี | 77 | 3.82 | 0.47 | (0.873) | |
| | ปริญญาโท | 45 | 4.02 | 0.49 | | |

จากตารางที่ 4.10 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 5** ข้าราชการที่มีระดับการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการทำงานของข้าราชการ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับการทำงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการปฐมนิเทศ | ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | 11 | 4.73 | 0.65 | 1.838 | ไม่แตกต่าง |
| | ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | 15 | 4.53 | 0.52 | (0.144) | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 43 | 4.63 | 0.58 | | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 56 | 4.38 | 0.68 | | |
| ด้านการฝึกอบรม | ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | 11 | 3.73 | 0.47 | 1.626 | ไม่แตกต่าง |
| | ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | 15 | 3.87 | 0.35 | (0.187) | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 43 | 4 | 0.44 | | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 56 | 3.88 | 0.38 | | |
| ด้านการพัฒนา | ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | 11 | 3.45 | 0.52 | 3.701 | ไม่แตกต่าง |
| | ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | 15 | 3.2 | 0.56 | (0.137) | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 43 | 3.67 | 0.47 | | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 56 | 3.61 | 0.49 | | |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับการทำงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการศึกษา | ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | 11 | 3.64 | 0.50 | 0.186 | ไม่แตกต่าง |
| | ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | 15 | 3.67 | 0.82 | (0.906) | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 43 | 3.7 | 0.74 | | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 56 | 3.59 | 0.73 | | |
| ภาพรวม | ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน | 11 | 3.64 | 0.50 | 2.531 | ไม่แตกต่าง |
| | ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | 15 | 3.73 | 0.59 | (0.060) | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | 43 | 3.88 | 0.50 | | |
| | ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | 56 | 4 | 0.43 | | |

จากตารางที่ 4.11 ข้าราชการที่มีระดับการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 6** ข้าราชการที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุการทำงานของข้าราชการ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | อายุการทำงานของข้าราชการ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F (Sig.) | การทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการปฐมนิเทศ | ต่ำกว่า 5 ปี | 22 | 4.73 | 0.46 | 2.536 | ไม่แตกต่าง |
| | 5-10 ปี | 42 | 4.62 | 0.62 | (0.060) | |
| | 11-15 ปี | 29 | 4.34 | 0.72 | | |
| | มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 32 | 4.38 | 0.61 | | |
| ด้านการฝึกอบรม | ต่ำกว่า 5 ปี | 22 | 3.91 | 0.43 | 2.301 | ไม่แตกต่าง |
| | 5-10 ปี | 42 | 3.95 | 0.44 | (0.081) | |
| | 11-15 ปี | 29 | 4 | 0.27 | | |
| | มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 32 | 3.75 | 0.44 | | |
| ด้านการพัฒนา | ต่ำกว่า 5 ปี | 22 | 3.55 | 0.51 | 1.925 | ไม่แตกต่าง |
| | 5-10 ปี | 42 | 3.69 | 0.47 | (0.129) | |
| | 11-15 ปี | 29 | 3.59 | 0.50 | | |
| | มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 32 | 3.41 | 0.56 | | |
| ด้านการศึกษา | ต่ำกว่า 5 ปี | 22 | 3.86 | 0.56 | 1.101 | ไม่แตกต่าง |
| | 5-10 ปี | 42 | 3.55 | 0.74 | (0.351) | |
| | 11-15 ปี | 29 | 3.69 | 0.76 | | |
| | มากกว่า 15 ปีขึ้นไป | 32 | 3.56 | 0.76 | | |
| ภาพรวม | ต่ำกว่า 5 ปี | 22 | 3.77 | 0.53 | 0.665 | ไม่แตกต่าง |
| | 5-10 ปี | 42 | 3.9 | 0.48 | (0.575) | |
| | 11-15 ปี | 29 | 3.97 | 0.57 | 11-15 ปี | |
| | มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป | 32 | 3.85 | 0.55 | | |

จากตารางที่ 4.12 ข้าราชการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

DPU

# บทที่ 5
# สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้ศึกษาสรุปการศึกษา อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะดังนี้

## 5.1 สรุปการวิจัย

### 5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

5.1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญงาน จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2554 จาก สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)ใช้หลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ทำทั้งในภาพรวมและในรายด้านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน และสถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม

**5.3 ผลการวิจัย**

5.3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสำนักงานบริหารกลาง จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.00 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-35 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.20 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.60 ส่วนใหญ่เป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.80 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.60

5.3.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\overline{X}$=3.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการปฐมนิเทศมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.77) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$=3.82) และน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา ($\overline{X}$=3.55 )

5.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้าราชการที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ข้าราชการที่มีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 3** ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 4** ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 5** ข้าราชการที่มีระดับการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

**สมมติฐานข้อที่ 6** ข้าราชการที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

## 5.4 อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถอภิปรายผลตามผลการวิจัยโดยแยกพิจารณาเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

5.4.1 ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาพบว่ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักในกระทรวงที่มีหน้าที่ในการดูแลทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงจึงมีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเต็มที่ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดีโดยมีการพัฒนาด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาครบทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ นิวาศานนท์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิละดา ชาวชื่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อาจเนื่องมาจากไม่ว่าข้าราชการในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอย่างไร เมื่อเข้ามาทำงานจะมีได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่เหมือนกันทุกคน จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากข้าราชการเมื่อผ่านกระบวนการสรรหาเข้ามาทำงานแล้ว จะต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ นิวาศานนท์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เฉพาะในประเด็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุและอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

จากวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลศึกษาไปใช้

1. จากผลการศึกษาที่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่เห็นด้วยน้อยที่สุดไปด้านที่เห็นด้วยสูงที่สุด พบดังนี้

1.1 ด้านการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาโดยจัดหาทุนการศึกษา หรือทำข้อตกลงร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างๆเพื่อให้โอกาสข้าราชการได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ ควรมีการจัดทำแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และควรจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองมากขึ้น

1.3 ด้านการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยหน่วยงานจัดการฝึกอบรมเอง หรือส่งข้าราชการไปอบรมหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้เพิ่มมากขึ้น และข้าราชการ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านการปฐมนิเทศ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ ควรมีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ทุกครั้งเพื่อให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมไปถึงสร้างความเข้าใจอันดี และเป็นการลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ได้เป็นอย่างดี

2. ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการพัฒนาตนเองในการทำงานเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่ทุกคนจะได้รับจากหน่วยงานเมื่อเข้ามาทำงานใหม่เหมือนๆกัน

**5.5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป**

1. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระหว่างหน่วยงานต่างๆเพื่อทำให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนของแต่ละหน่วยงาน

2. ศึกษาเปรียบเทียบกับสำนักงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันต่อไป

# บรรณานุกรม

DPU

# บรรณานุกรม

## ภาษาไทย

### หนังสือ


ชาญชัย ลวิตรังสิมา. (2520). **การพัฒนาบุคคล.** กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2542).**การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ . (2546). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคน:สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.** กรุงเทมหานคร: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

————. (2540). **กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

————. (2542). **การจัดการทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2542). **พฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด**(พิมพ์ครั้งที่ 2). เอกสารสอนชุดวิชาพฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด หน่วยที่ 1 หาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550).**การจัดการทรัพยากรมนุษย์:มุ่งสู่อนาคต.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ตะวัน.

พงศ์ หรดา. (2539). **การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.

ภิญโญ สาธร. (2526).**หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร:อักษราพิพัฒน์.

## บทความ

ประชา เตรัตน์. (2530,กรกฎาคม). "การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ." **เทศาภิบาล.** หน้า 8-22.

โกวิท กังสนันท์. (2538,มีนาคม-เมษายน). "การใช้ประโยชน์ทรัพยากรเทคโนโลยีฝึกอบรมในหน่วยงาน." **วารสารข้าราชการ.**หน้า 40-49.

## เอกสารอื่นๆ

กุลธน ธนาพงศธร. (2530). **การพัฒนาบุคลากร.** ในมหาวิทยาลัยสุ**โขทัยธรรมาธิราชสาขาวิทยา**การจัด**การ,เอกสาร**การสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล.นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

## วิทยานิพนธ์

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม. (2537). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.กรุ**งเทพมหานคร:** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2547). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร**ธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร:** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วิละดา ชาวชื่นสุข. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิ**ชาบริหารธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร:** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เบญจวรรณ นิวาศานนท์ . (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา**รัฐประศาสนศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

## สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ดนัย เทียนพุฒ. หลักคิดนักบริหาร:HRD:ทำไม อะไร และอย่างไร. จาก **dntdanai@ yahoo.com, http://www.dntnet.com**

**http://pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475531/Training_by_5.doc [Online]**

**http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=174.5;wap2**

## ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

Chruden,Herbert J.and Sherman,Arthur W. (1986). **Personnel Management.**Cincinati: South-Western.

Cronk and Others. (1994). **Personnel:Human Resource Management.**New York:Praeger.n.p.

Goldstein,I.L. (1993).**Training in organizations:Needs assessment,development,and Evaluation** (3rd ed.). Pacific Grove,CA:Brooks/Cole.

Jack J. Philips. (1983). **Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods**. London:Gult.

Heneman,Herbert G, Et al. (1980). **Personnel/Human Resource Management.**Illinois: Richard D Irwin.

Mondy, R.and Noe,Robert M. (1996). **Personnel:The Management of Human Resources.** Boston,Allyn And Bacon.

# ภาคผนวก

DPU

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน**

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในการตอบแบบสอบถามนี้ เป็นการตัดสินใจของข้าราชการที่แตกต่างกันไป จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โดยข้อมูลที่ได้นี้จะเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัย ดังนั้น คำตอบของท่านจึงไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และขอความกรุณาตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

**นางสาวบุณยานันท์ แจ่มใส**
**นักศึกษาปริญญาโท**
**สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)**
**มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

แบบสอบถาม

เรื่อง

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

.....

**ตอนที่ 1** **ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** **กรุณาเขียนเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องสี่เหลี่ยมข้อที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน**

1. หน่วยงาน

☐ สำนักบริหารกลาง ☐ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
☐ สำนักตรวจและประเมินผล ☐ สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ
☐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ☐ สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
☐ กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกรม ☐ กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
☐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
☐ สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

2. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

3. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30-35 ปี
☐ 36-40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโทขึ้นไป

5. ระดับการทำงาน

☐ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ☐ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
☐ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ☐ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

6. อายุการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** **ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**คำชี้แจง** **กรุณาเขียนเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อมูลความเป็นจริงมากที่สุด**

5 หมายถึง **เห็นด้วยมากที่สุด**
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง **เห็นด้วยน้อย**
1 หมายถึง **เห็นด้วยน้อย**ที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | **ด้านการปฐมนิเทศ**<br>หน่วยงานของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ข้าราชการใหม่ที่เข้ามาทำงานทุกครั้ง เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน | | | | | |
| 2 | การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้น ทำให้ข้าราชการใหม่ได้รู้จักผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 3 | การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนต่อวิธีการปฏิบัติตนในหน่วยงาน | | | | | |
| 4 | การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 5 | การปฐมนิเทศที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นทำให้ลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการเก่าและข้าราชการใหม่ ได้เป็นอย่างดี | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | **ด้านการฝึกอบรม**<br>หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ | | | | | |
| 7 | ท่านได้รับความรู้จากการฝึกอบรมทางด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 8 | ท่านได้รับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 9 | เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงาน หรือยุทธศาสตร์ต่างๆ หน่วยงานจะจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ข้าราชการเพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจในงาน จนทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 10 | หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยให้ข้าราชการมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 11 | **ด้านการพัฒนา**<br>หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน | | | | | |
| 12 | หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 13 | หัวหน้าของท่านมีการสอนงาน (Coaching) ให้กับท่านโดยตรง | | | | | |
| 14 | หัวหน้าของท่านมีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆให้แก่ท่านอยู่เสมอ | | | | | |
| 15 | หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน ทำให้ท่านมีความรู้กว้างขวางมากขึ้น | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | **ด้านการศึกษา** | | | | | |
| 16 | หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและแผนในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างชัดเจน | | | | | |
| 17 | หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า | | | | | |
| 18 | หน่วยงานของท่านมีทุนสำหรับการศึกษาดูงาน ให้แก่ข้าราชการที่ต้องการไปศึกษาดูงาน | | | | | |
| 19 | ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานมีความเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม | | | | | |
| 20 | ข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เมื่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานของท่านได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |

**** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ****

RPU

# ประวัติผู้เขียน

| | |
|---|---|
| ชื่อ-นามสกุล | นางสาวบุณยานันท์ แจ่มใส |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรี จากสถาบันมหาวิทยาลัยรามคำแหง<br>รัฐศาสตร์ สาขาบริหารรัฐกิจ |
| ประวัติการทำงาน | สิงหาคม 2551 – มกราคม 2552 เทศบาลตำบลสว่างวัฒนา<br>กุมภาพันธ์ 2552 – ปัจจุบัน<br>สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ตำแหน่งงาน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

DPU