รายงานการค้นคว้าอิสระ (แผน ข)
ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

FACTORS AFFECTING PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE PERMANENT SECRETARY OFFICE, MINISTRY OF AGRICULTURE AND FORESTRY, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

Sypaphay Xaisongkham[1], กอบลาภ อารีศรีสม[1], วีณา นิลวงศ์[1], และ ภาวิณี อารีศรีสม[1]
Sypaphay Xaisongkham[1], Koblap Areesrisom[1], Weena Nilawonk[1], and Pawinee Areesrisom[1]

[1] สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
[1] Resources Management and Development, Faculty of Agricultural Production, Maejo University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ และ 3) เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 86 ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ประกอบด้วย พื้นฐานการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.94) และพื้นฐานการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) พบว่า ปัจจัยการจูงใจได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) ส่วนความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) พบว่า ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ส่วนความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.21) ความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ความคาดหวังต่อสถานะอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.16) ความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

คำสำคัญ: บุคลากร, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา, ความคาดหวังต่อการทำงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้

Abstract

The objectives of this study were to investigate: 1) basic information about personnel development of the permanent Secretary Office, Ministry of Agriculture and Forestry, Lao PDR; 2) factors affecting the personnel development; and 3) expectations for wank of the personnel. The sample group consisted of 86 personnel of the Permanent Secretary office. A set of questionnaires was used for data collection and analyzed by using descriptive statistics.

The study found out: The basis of personnel development in the Permanent Secretary office in overall it was quite high level (μ = 3.97). Consisting of the basis of employee work (μ = 4.05), administrator (μ = 3.94) and organizational management (μ = 3.94). The factors affecting personnel development of the permanent secretary office in overall it was quite high level (μ = 3.94). It was found that the motivation factor was quite high level (μ = 4.07). The support factors have affected personnel development was quite high level (μ = 3.79). The expectations for efficient work of personnel in overall it was highest level (μ = 4.22), it was found that expectations in motivation factors was highest level (μ = 4.22). Expectations in supporting factors in overall it was highest level (μ = 4.24).

Keywords: Personnel, Factors affecting development, Expectations for work, Permanent secretary office, Ministry of Agriculture and Forestry

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเชื่อมโยงและการร่วมมือในเศรษฐกิจของโลก มีความเข้มแข็ง มีการขยายตัวอย่างกว้างขวางด้วยหลายรูปแบบ หลายระดับ และมีการแข่งขันสูงขึ้น หลายประเทศได้กลายเป็นสมาชิกขององค์กรสากลต่าง ๆ เช่น การค้าเสรีอาเซียน องค์การการค้าโลก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และอื่น ๆ ซึ่งทำให้การค้า การลงทุน และการบริการเพิ่มขึ้น หลายประเทศเห็นได้ถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในบุริมสิทธิ ทั้งเป็นเครื่องมือแรกในการพัฒนาสิ่งอื่นใด และทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการผลิตที่มี

ลักษณะตัดสินการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของชาติ (คณะกรรมาธิการแห่งชาติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2559) นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในวิวัฒนาการของประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาในโลกทั้งหมดนี้ แสดงให้เห็นว่าในยุคใดช่วงเวลาและประวัติศาสตร์จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีความเจริญรุ่งเรือง รักชาติในประเทศของตนเอง และเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการอุทิศสติปัญญาและพลังงานทั้งหมดเพื่ออธิปไตย และความเจริญรุ่งเรืองของชาติ เคียงคู่กับภาระกำลังระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานด้านวิชาการ คือ มีเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางสังคมและการเมืองเป็นพื้นฐานในการเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนมีฐานะยั่งยืน และทรัพยากรบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น (สมประสงค์ นามวงศ์สัก, 2563)

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้วางวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงปี 2030 ว่า "ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังการผลิตต้นตอที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืน เพื่อปรับทิศเป็นอุตสาหกรรมที่ทันสมัย สามารถเชื่อมโยง และแข่งขันกับภาคพื้นสากลได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง พร้อมยกระดับชีวิตการเป็นอยู่ในสังคมให้ดีขึ้น ให้พัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรของตน ได้มีความรู้ความสามารถ มีความหนักแน่นทางด้านการเมือง และขององค์กร สามารถปฏิบัติภารกิจ สิทธิ และหน้าที่ของตนให้มีผลสำเร็จ สามารถเชื่อมโยงกับภาคพื้นและสากลได้" (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2559) กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ได้ถือความสำคัญในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานอันสำคัญของประเทศชาติ โดยเริ่มจากการเข้าสู่กระบวนการขยายทางเลือกของคนคนหนึ่งในสังคม โดยผ่านการสร้างขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เริ่มจากการมีส่วนร่วมอย่างมีจุดมุ่งหมายในขบวนการที่หล่อหลอมชีวิตและเป็นผู้นำแนวทางนโยบายของพรรค และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในแต่ละระยะนำไปขยายผลและปฏิบัติใช้ให้บรรลุได้ตามจุดประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดศักยภาพและมีความเสมอภาพเท่าเทียมกันในสังคม (กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้, 2565)

สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ก่อตั้งขึ้นในวันที่ 15 กันยายน ปี พ.ศ. 2542 เป็นหนึ่งในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ มีหน้าที่ในการเป็นเสนาธิการให้กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ในการปฏิบัติงานบริการ เลขานุการและพิธีการ ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล คุ้มครองงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินของรัฐ นิติกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าของแม่หญิงและแม่เด็ก ข่าวสารกสิกรรมและป่าไม้ และงานสภาวิทยาศาสตร์กสิกรรมและป่าไม้ สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ประกอบด้วย 8 หน่วยงาน และ 1 กองเลขาสภาวิทยาศาสตร์เทคนิคกสิกรรมและป่าไม้ มีพนักงาน บุคลากรทั้งหมด 86 ท่าน (หญิง 35 ท่าน) ในระยะผ่านมาสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ นั้นถือความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมพนักงาน บุคลากรด้วยหลายวิธี เพื่อตอบสนองต่อคุณภาพ ให้มีความรู้ มีความสามารถรอบด้าน และมีความกระตือรือร้น มีความขยันขันแข็ง ทั้งเป็นกำลังหลักและเป็นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างโจ่งแจ้งว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ได้ส่งเสริม และเปิดโอกาสพนักงาน บุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม ระยะสั้น และระยะยาว ส่งเสริมการทัศนะศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเอาบทเรียน ความรู้ความ สามารถมาปรับใส่ในการปฏิบัติงานของตน ส่งเสริมการยกระดับในสาขาวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ยังให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

มีความชำนาญงาน และเป็นพนักงานที่ดีเด่น ได้รับการชื่นชมผลงานและได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้วยหลายวิธีการ และหลายรูปแบบ แต่ถึงอย่างไรก็ตามผ่านมาเมื่อเทียบกับภาพปัจจุบัน เห็นว่า การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยังมีหลายสาเหตุและหลายปัจจัยที่เป็นสิ่งจำกัดในการทำงานของบุคลากร บางครั้งการมองข้ามจุดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ไม่สามารถทราบถึงความรู้สึกของพนักงานของตนได้ เนื่องจากผ่านมาสำนักงานปลัดกระทรวงยังไม่ได้มีการประเมินถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรอยู่สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษา ในหัวข้อ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว" เป็นหัวข้อในการศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้คนงานในองค์กรมีความสุข และทำงานที่มีความสุขนั้นจะช่วยทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการทำงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พอใจในการทำงาน เมื่อคนใดได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้อย่างเพียงพอแล้วจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งโดยรวมแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ เป้าหมายสำคัญและเสริมสร้างความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านความรู้ ความ สามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านบุคลิกภาพและด้านอื่น ๆ ด้วยเงื่อนไขที่เหมาะสมกับแต่ละระยะ เพื่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพในผลงานให้กับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาของคน และสิ่งสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านการบริหารงานขององค์กร เป็นการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์การและการพัฒนาองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ เป็นจุดมุ่งหมายในส่วนรวม โดยองค์การจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงได้และสามารถทำให้องค์การขยายตัวและเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงในอนาคต นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการจัดการคนในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนา การบริหารจัดการความรู้และการจัดการปัญหาทางอารมณ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นไปที่การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถ มีความรู้และมีความสามารถในการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายด้าน รวมถึงการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างและพัฒนาทีมงาน และการส่งเสริมความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และกระบวนการที่สำคัญในการจัดการและใช้ประโยชน์จากความสามารถและความรู้ของบุคคลในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความหมายที่กว้างขวาง ซึ่งรวมถึงการจัดการเรื่องของการสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การส่งเสริมความสามารถ การประเมินประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการความรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาความสำเร็จขององค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมขององค์กรและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการของการพัฒนาและเรียนรู้โดยดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ระดับ คือ วิเคราะห์องค์การเป็นการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การวิเคราะห์งานเป็นการพิจารณาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ วิเคราะห์บุคคล เป็นการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของตัวบุคลากรเอง 2) การจัดทำแผนการพัฒนา และเรียนรู้โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ กรอบเวลาค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบ 3) ดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร โดยอาจแบ่งการพิจารณาเป็น 4 ระดับ คือ ความพอใจ สิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรม และผลงาน ส่วนการประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนและประเมินผลของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การประเมินนี้ช่วยให้เราทราบถึงประสิทธิภาพของกิจกรรม การดำเนินการและนำไปสู่การปรับปรุงและการพัฒนาในอนาคต การประเมินควรวัดผลการทำงานของบุคลากร การพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร นอกนั้นควรวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานในองค์กรจากผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และความสามารถในการสร้างผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การใช้เวลา และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการทำงานด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งหมด จำนวน 86 ราย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean: μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS)

ผลการวิจัยและวิจารณ์

ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้

พนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.3 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 47.6 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.6 และดับปริญญาโท ร้อยละ 43 มีประสบการณ์การทำงานมากถึง 11-20 ปี ร้อยละ 46.5 และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานวิชาการ ร้อยละ 46.5 ซึ่งสอดคล้องกับ จรัญธร สาคร และคณะ (2564) ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานขาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี นอกจากนั้นยังพบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายอยู่ในระดับปานกลาง

พื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับมากด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.97) โดยแยกเป็น 3 ด้านสรุปได้ว่า 1) พื้นฐานการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมากด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.05) ซึ่งระดับมากที่สุด คือ ผ่านมาบุคลากรมีได้มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญยา แก้วขาว (2559) ที่พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด 2) พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารเห็นได้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ (ตารางที่ 1) ซึ่งสอดคล้องกับ ไตคำ แก้วมณีวงศ์ (2556) ว่า ควรเพิ่มจำนวนส่งเสริมยกระดับการศึกษาภายในและต่างประเทศ การฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย สำหรับการสร้างแผนพัฒนาพนักงานเพศหญิงในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ในภายภาคหน้านั้นต้องได้ปฏิบัติตามแผนที่มีลักษณะควบคู่กันไป โดยเน้นใส่แผนงานที่ผ่านมายังเห็นว่า มีความคลาดเคลื่อนกันด้านจำนวนของเพศหญิง-เพศชาย หลีกเลี่ยงการตีราคาแบบเฉลี่ยให้มีความสมส่วนด้านองค์ประกอบของรัฐก่อน ทั้ง 3 รุ่น เพื่อทำให้แผนพัฒนาที่วางไว้ในระยะ 5 ปีข้างหน้า 2024-2028 มีมาตรการที่สอดคล้อง และรัดกุม ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้ในแต่ละระยะให้เป็นรูปธรรม และ 3) พื้นฐานการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ซึ่งที่ผ่านมากระทรวงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน มีการหนุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทางานที่เพิ่มขึ้น และอื่น ๆ

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง	μ	σ	ระดับการทำงาน
1. ด้านการทำงานของพนักงาน	4.05	0.83	มาก
2. ด้านการทำงานของผู้บริหาร	3.93	0.93	มาก
3. ด้านการบริหารงานขององค์กร	3.94	0.87	มาก
รวม	**3.97**	**0.88**	**มาก**

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พื้นฐานการทำงานมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พื้นฐานการทำงานมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พื้นฐานการทำงานปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พื้นฐานการทำงานเห็นน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พื้นฐานการทำงานน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า อยู่ในระดับมากด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) (ตารางที่ 2) ปัจจัยการจูงใจได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในระดับมากด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ James (1982) พบว่าตลอดระยะเวลาของการทำงานเป็นทีมจะต้องมีองค์ประกอบมิติ 5 ด้าน ที่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการจำเป็นต้องมี ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ได้รับความสนใจอย่างมากจากผู้ที่ต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานในองค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานที่สามารถจัดการต่อตัวแปรทั้ง 5 ได้ จะส่งผลให้การทำงานเป็นร่วมกันมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ไม่สามารถจัดการได้ และยังสอดคล้องกับ พูลสมบัติ สุวรรณดี (2561) ว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานก่อนมีการร่วมทุน มี 3 ด้านได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบต่องาน และความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2 ด้านลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในระดับมาก ด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภานะของอาชีพของบุคลากร นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร ความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และวิธีการปรกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ จรัญธร สาคร และคณะ (2564) ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายเช่นกัน

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยการจูงใจ	4.08	0.81	มาก
2. ปัจจัยการค้ำจุน	3.79	0.98	มาก
รวม	**3.94**	**0.89**	**มาก**

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) (ตารางที่ 3) ซึ่งสอดคล้องกับ Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectacy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางด้านการจัดการ (Management Theory) ที่มีความสำคัญในด้านของการทำงานและแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังนี้ช่วยให้เราเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับ ความคาดหวังต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของเดอเช็คโค ว่าการกำหนดความ

คาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้วยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ

ความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ ความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อสภานะของอาชีพของบุคลากร ความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร ความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และความคาดหวังต่อวิธีการปรกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจะแตกต่างออกไปได้

ตารางที่ 3 ความคาดหวังในปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความคาดหวัง
1. ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจ	4.22	0.73	มากที่สุด
2. ความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุน	4.21	0.78	มากที่สุด
รวม	**4.22**	**0.76**	**มากที่สุด**

หมายเหตุ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคาดหวังมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความคาดหวังมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความคาดหวังปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความคาดหวังน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคาดหวังน้อยที่สุด

สรุปผลการศึกษา

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานมากถึง 11-20 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานวิชาการ ร้อยละ 46.5 ซึ่งกระทรวงเกษตรกรรมและป่าไม้ ได้การกำหนดตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนและตามมาตรฐานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม

พื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ประกอบด้วย พื้นฐานการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.94) และพื้นฐานการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) พบว่า ปัจจัยการจูงใจได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) และปัจจัยการค้ำจุน ได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) พบว่า ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) และความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจและปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ควรเพิ่มหรือปรับปรุงมากที่สุด ดังนี้

1. บุคลากรทุกคนเพิ่มการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงาน และแสวงหาความรู้ความสามารถด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตน เพิ่มความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และพริกไหวในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะการปฏิบัติงาน

2. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพิ่มวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ

3. กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้และสร้างแผนบุคลากรภายในให้มีประสิทธิภาพการต่อการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน เช่น สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทัศนศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ เพิ่มนโยบายสนับสนุนปรับเงื่อนไข และระเบียบแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน โดยเฉพาะปรับเพิ่มเงินเดือน (ค่าแรงงาน)และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงารและสภาพเศรษฐกิจ และมีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร ปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการเคลื่อนไหวงานต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ และเพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้. 2565. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกระทรวงกสิกรรมและป่าถึงปี 2025 และวิสัยทัศน์ ถึงปี 2030**. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้.

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. 2559. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงปี 2025**. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ศึกษา.

คณะกรรมาธิการแห่งชาติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2559. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรแห่งชาติ ถึงปี 2025**. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.

จรัญธร สาคร, สุธรรม พงษ์สำราญ และปราณี คงธนสมุทร. 2564. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพรซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน). **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์**, 13(1), 216-230.

ไตคำ แก้วมณีวงศ์. 2556. **การสร้างแผนพัฒนาพนักงานเพศหญิงภายในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล. 2540. **ความคาดหวังของผู้เรียนต่อโครงการยกระดับความรู้พื้นฐานสำหรับคนผู้ใหญ่บ้านและผู้นำท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พูลสมบัติ สุวรรณดี. 2561. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอีทีแอล จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

สมประสงค์ นามวงศ์สัก. 2563. **การพัฒนาพนักงานของศูนย์กลางชาวหนุ่ม ประชาชนปฏิวัติลาว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

สมลักษณ์ เพชรช่วย. 2540. **ความคาดหวังในการเรียนการศึกษาสายสามัญวิธีเรียนทางไกลของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุกัญยา แก้วขาว. 2559. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Vroom, V. H. 1964. **Work and motivation**. [Online]. Available https://en.wikipedia.org/wiki/Expectancy_theory (20 March 2024).

สืบค้นข้อมูลเล่มการค้นคว้าอิสระฉบับสมบูรณ์
ได้ที่ เว็บไซต์ DSpace MJU.
Link: http://ir.mju.ac.th/dspace/