

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร และสหกรณ์

## FACTORS INFLUENCING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF DEPARTMENT OF AGRICULTURAL EXTENSION, MINISTRY OF AGRICULTURE AND COOPERATIVES.

สุกัญญา แก้วขาว<sup>1</sup>, รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย<sup>2</sup>, จำเนียร ราชแพทยาคม<sup>3</sup>  
Sukanya kaewkhao<sup>1</sup>, Associate Professor dr.Chaloemphong Misomnai<sup>2</sup>,  
Chamnian Rajphaetyakhom<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช<sup>1-3</sup>  
Kaew1322@hotmail.com<sup>1</sup>, cmisomnai@gmail.com<sup>2</sup>, Chamninr@gmail.com<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ (3) แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายบุคคล การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรมส่งเสริมการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### Abstract

The objectives of this research were (1) to study level of human resource development (2) to study factors influencing human resource development (3) to study the effective human resource development guidelines. The population used in the study working for the Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives. Samples were 229 personnel. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment coefficient and multiple regression analysis.

The results revealed that (1) an overall level of effectiveness on human resource development of Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives was at moderate level. Considered by each aspect, it was found that performance efficiency improvement was at the highest level, followed by the enhancing of knowledge, skills and modern technology application and the potential development to promotion. (2) positive influencing factors towards the effectiveness of human resource development including behavior perceive information perception, for management support, performance of main functions of human resource management as well as technological advancement. For negative influencing factors including the intention and commitment to work, the size and organization (3) guidelines in human resource development were the formulation of individual development plan, career development plan and the adequate allocating budget for the human resource development.

**Keywords:** factors influencing the human resource development, Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperatives.

## บทนำ

ภายใต้มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังภาครัฐ พ.ศ. 2557 – 2561 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์พร้อมกับกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐให้พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะว่ากำลังคนภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของส่วนราชการนั้นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการดำเนินพันธกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของการบริหารราชการ รวมทั้งการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่จะไปใช้ทางเทคโนโลยีขั้นสูงในการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิผลหรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักลักษณะงาน และลักษณะองค์การ และผลผลิตขององค์การ รวมทั้งรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีพันธกิจและบทบาทหน้าที่ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการเกษตรของประเทศซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริมการผลิต สร้างความมั่นคงภาคการเกษตรและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้เกษตรกร การดำเนินพันธกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการเกษตรเอง แต่ก็มีพันธกิจบางส่วนที่ต้องดำเนินการร่วมกับองค์การและหน่วยงานในภาคส่วนอื่นๆ ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง อนึ่ง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นรูปธรรมและเกิดความต่อเนื่องยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะสำหรับการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและพัฒนาเกษตรกรให้สามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขอย่างยั่งยืน แต่ในปัจจุบันพบว่า การดำเนิน การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานแห่งนี้ยังมีไม่เพียงพอ ดำเนินการไม่ทั่วถึง รวมถึงยังไม่มีเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่องค์กรจะนำมาใช้ดำเนินงานในอนาคตจึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะอย่างเป็นระบบ และทั่วถึงเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมและพัฒนา การศึกษา การดูงานซึ่งจะเป็นการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญตามบทบาท ภารกิจ สายงาน และตำแหน่งของบุคลากรตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะตามบทบาท ภารกิจ สายงาน ตำแหน่งของบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 534 คน

#### 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมความรู้ ทักษะ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

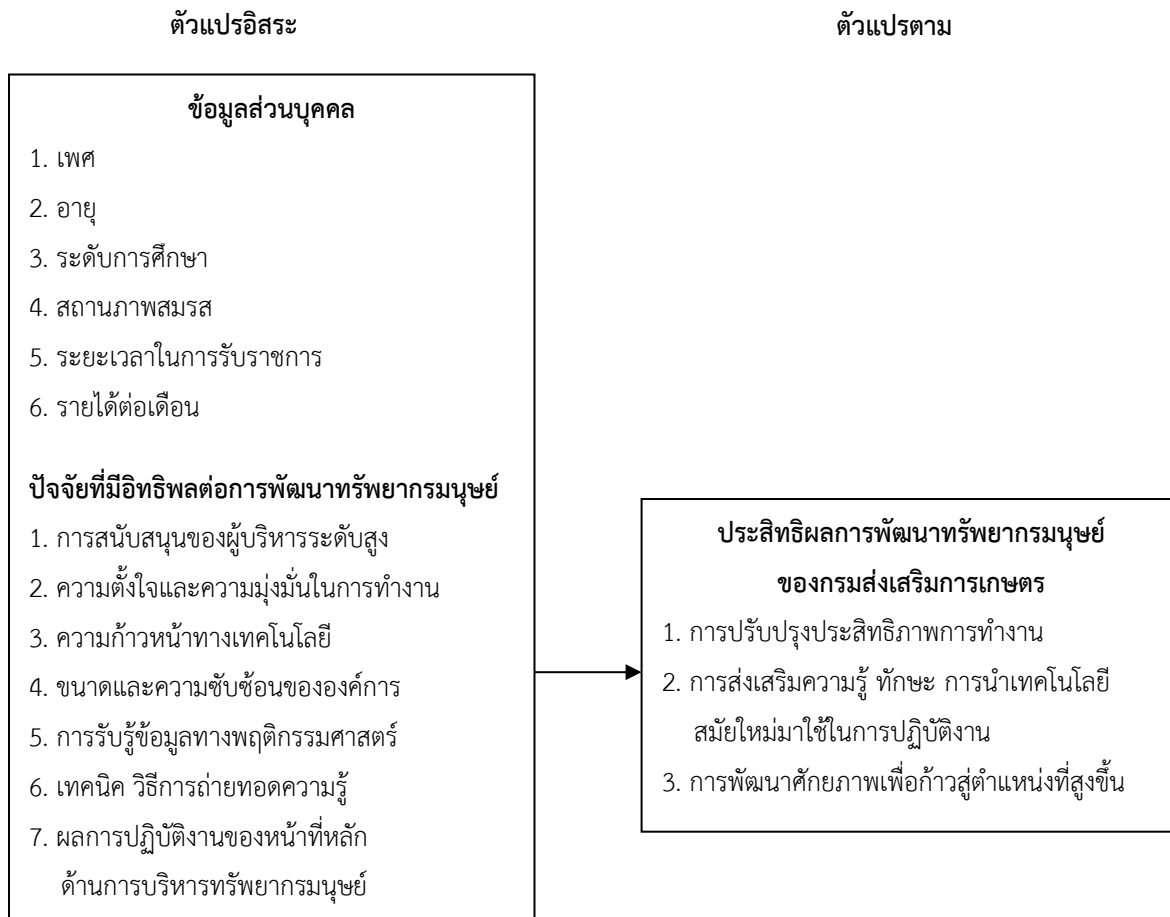
3. **ขอบเขตด้านเวลา** ทำการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2559 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับการวิจัยไว้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและ ดังต่อไปนี้

#### 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาร์เวน มันดี และคณะ (R. Wayne Mondy, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux.) (1999, pp. 258 – 261) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factors influencing training and development) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงแต่การพูดด้วยวาจาโดยจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบทั่วองค์กรและจะดียิ่งขึ้นหากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วม

2) ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยหน่วยงานจะต้องมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาว่าถ้าหากว่าประสบความสำเร็จจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลง และองค์การมีผลกำไรเพิ่มขึ้น

3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์การจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

4) ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ คือ การที่หลายๆ องค์การได้ขยายขอบเขตการทำงานส่งผลให้ขนาดองค์การใหญ่ขึ้นไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนของผลิตภัณฑ์ ซึ่งการขยายกิจการทำให้โครงสร้างมีความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น บุคลากรต้องมีการประสานงานกันมากขึ้นจึงส่งผลทำให้ความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

5) การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทฤษฎีและความรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลองความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งจะสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวและตื่นตัวที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่จัดขึ้นจะต้องทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

6) เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเป็นผู้ทรงความรู้แล้ว ยังจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และสอนทักษะต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นไปตามที่ต้องการ ข้อสรุปของการเรียนรู้ทฤษฎีล้วนมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมได้

7) ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลกระทบต่อโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

## 2. ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุนันทา เลาหนันท์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิผล ดังนี้

1) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและผลผลิตขององค์การในทศวรรษนี้เด่นชัดขึ้นและยังผลทำให้การเพิ่มผลผลิตกลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้ผลกำไรขององค์การสูงตามไปด้วย

2) เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์การ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานโดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ ตลอดจนให้ทัศนคติที่เอื้อต่อการไปปฏิบัติในตำแหน่งที่สูงขึ้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 534 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 229 คน

### 2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยจำแนกตามหน่วยงาน ได้แก่ กอง สำนัก และศูนย์ในส่วนกลาง กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### 4. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ผลการวิเคราะห์ได้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อคำถามโดยมีค่าเท่ากับ 0.96 และทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการในส่วนราชการอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับกรมส่งเสริมการเกษตรจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.939

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 ชุด (2) ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์

### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.19 ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 32.75 ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.79 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.15 มีระยะเวลาในการรับราชการ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.38 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 25.33

### 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.94$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ ( $\bar{x} = 3.67$ ) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ( $\bar{x} = 3.45$ ) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x} = 3.12$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $\bar{x} = 3.11$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ( $\bar{x} = 3.02$ ) และปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ( $\bar{x} = 2.95$ ) ตามลำดับ

### 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.25$ ) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.49$ ) รองลงมา คือ การส่งเสริมความรู้ ทักษะ การนำและ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.34$ ) และการพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 2.93$ ) ตามลำดับ

### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ค่าความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

\*\* ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางและมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.182 – 0.570 ทั้งนี้ ความสัมพันธ์

ระหว่างเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้กับความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.570$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างขนาดและความซับซ้อนขององค์กรกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุด ( $r = 0.182$ )

**ตารางที่ 2** ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

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

\*\* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

$R = 0.760$  ,  $R^2 = 0.577$  ,  $F = 43.111$

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเกณฑ์พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ( $Sig = 0.000$ ) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทาง



เทคโนโลยี (Sig = 0.021) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ (Sig = 0.000) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Sig = 0.002)

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

โดยสรุปผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.557 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

กำหนดให้  $Y$  = ประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

$X_1$  = ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

$X_2$  = ปัจจัยด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน

$X_3$  = ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

$X_4$  = ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร

$X_5$  = ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์

$X_7$  = ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

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

2. โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

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

##### 5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้ ควรจะเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องและคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 24.14 รองลงมา ควรจะมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง ร้อยละ 20.70 ควรจะมีการจัดงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ร้อยละ 17.24 ควรจะจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเฉพาะสายงาน ร้อยละ 13.79 ควรจะเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุน ร้อยละ 10.34 ควรจะมีการจัดทำหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร้อยละ 6.90 และควรจะให้ความสำคัญกับงานด้านพัฒนาบุคลากรแม้เครื่องมือดีแต่คนยังไม่ได้รับการพัฒนา ก็ไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาดีขึ้น ร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

##### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด พบว่าเมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดขึ้นจะทำให้พนักงานมีคุณภาพ รวมถึงผลงานก็มีคุณภาพและประหยัดต้นทุน

ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) ที่กล่าวว่าวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสามารถ ดำเนินการได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ การเลือกใช้วิธีการและ เทคนิคที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงาน ศาลภาค 1 พบว่าการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์นั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากในการที่บุคลากรทุกคนจะมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เท่ากัน ดังนั้น ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ได้ดีก็จะทำให้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีการบริการ

ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบผลสำเร็จยังรวมถึงปัจจัยด้านต่างๆ คือ (1) ปัจจัยด้านการสนับสนุน ของผู้บริหารระดับสูงโดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ตลอดจนการสื่อสารให้รับทราบทั่วทั้งองค์กรโดยให้การสนับสนุนจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่ จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่ง ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีจะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงานมีการ พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถ แข่งขันในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี (3) ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ถ้าหากว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อนจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้นเพื่อให้สามารถได้รับการพิจารณาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (4) ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาอันรวดเร็ว แต่บางครั้งการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแล้ว ได้บุคลากรที่มีความสามารถน้อยกว่าที่ต้องการ องค์กรก็ต้องเสียงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจจะต้องคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ซึ่งก็จะทำให้เสียเวลาในการทดลองงานใหม่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่จะเน้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน ซึ่งผู้บริหารได้ให้เห็นว่ากรมส่งเสริมการเกษตรมีการพัฒนาในด้านนี้อยู่แล้ว แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของข้าราชการที่จะได้รับการสนับสนุนและพัฒนา ซึ่งข้าราชการกลับมองว่ากรมส่งเสริมการเกษตรยังไม่ค่อยมีการพัฒนาข้าราชการเท่าที่ควร ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรควรจะมีการกำหนดแนวทาง มีการวางแผน และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว โดยทำการวิเคราะห์ในการพัฒนาตามความต้องการของข้าราชการอย่างแท้จริง และควรจะมีการชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมการเกษตรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบ และสามารถเข้ารับการพัฒนาตามกระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามนโยบาย ของกรมส่งเสริมการเกษตร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สภาพความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
2. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกรมส่งเสริมการเกษตรกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่ามีผลการวิจัยที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

### เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปราณี วิโรจน์พัฒนานนท์. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม: สำนักงานศาลภาค 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุนันทา เลานันทน์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ชนະการพิมพ์.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice – Hall.

### Translated Thai References

- Akarntipong, Jittima. (2013). Human Resource Development In *Teaching Human Resource Development*. Phranakhon Si Ayutthaya: Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai).
- Laohantan, Sunanta. (2003). Human Resource Management. Bangkok: ChanaKanPhim. (in Thai).
- Virodvattananon, Pranee. (2004). *Factors Which Effect the Development of Human Resources in Justice Process: Justice Department Part 1*. (Master of Arts Thesis, Kasetsart University). (in Thai).
- Yotlert, Paim. (2009). *Factors Effecting Development of Potential Human Capital in CFP Company Limited*. (Master of Arts An Independent Study, Silpakorn University). (in Thai).