

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
และป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2567

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
และป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
และป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Sypaphay Xaisongkham

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.กอบลาภ อารีศรีสม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี อารีศรีสม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิณา นิลวงศ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(อาจารย์ ดร.กอบลาภ อารีศรีสม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ชื่อผู้เขียน	Mr. Sypaphay Xaisongkham
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.กอบลาภ อารีศรีสม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ และ 3) เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 86 แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า พื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ประกอบด้วย พื้นฐานการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.94) และพื้นฐานการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) พบว่า ปัจจัยการจูงใจได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.13) การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ส่วนปัจจัยการค้ำจุน ได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.43) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) สถานะอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.91) นโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.81) และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97). ส่วนความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) พบว่า ความ

คาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ความคาดหวังต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.21) ความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ความคาดหวังต่อสถานะอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.16) ความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.22) ความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.99) ความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.17) และความคาดหวังต่อวิธีการปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.28)

คำสำคัญ : บุคลากร, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา, ความคาดหวังต่อการทำงาน, สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้

Title	FACTORS AFFECTING PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE PERMANENT SECRETARY OFFICE, MINISTRY OF AGRICULTURE AND FORESTRY, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
Author	Mr. Sypaphay Xaisongkham
Degree	Master of Science in Resources Management and Development
Advisory Committee Chairperson	Dr. Koblap Areesrisom

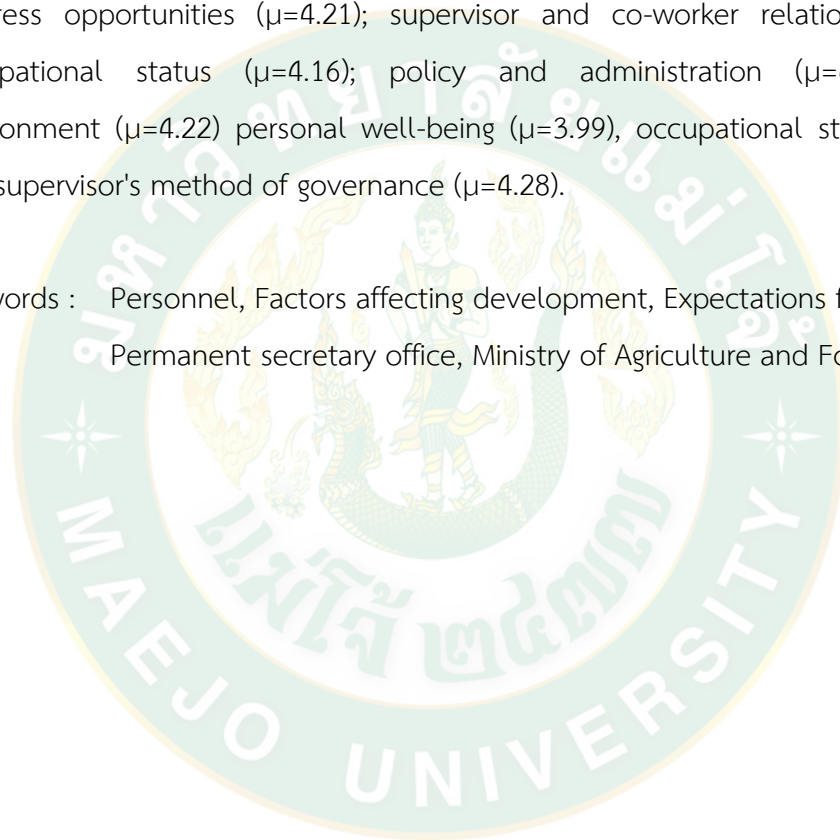
ABSTRACT

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 work 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.

Results of the study revealed that basics of personnel development comprised the following: work performance of the personnel ($\mu=4.05$), work performance of executives ($\mu=3.94$), organizational administration ($\mu=3.94$). As a whole, there was a high level of factors affecting the personnel development ($\mu=3.94$), In other words, motivation had a high level of an affect on personnel development ($\mu=4.07$). This comprised the following: successful work ($\mu=4.13$); recognition ($\mu=4.06$); nature of work performed ($\mu=4.11$), job responsibility ($\mu=4.22$); and progress in work ($\mu=3.78$). Besides, sustaining factors had an affect on personnel development at a high level ($\mu=3.79$). This comprised: compensation and benefits ($\mu=3.43$); future progress opportunities ($\mu=3.96$); supervisor and co-worker relationship ($\mu=3.96$); occupational status of personnel ($\mu=3.91$); policy and administration ($\mu=3.82$); physical environment ($\mu=3.85$); personal well-being of personnel ($\mu=3.41$);

occupational stability of personal ($\mu=3.81$); and Supervisor's Method of governance ($\mu=3.97$). For the expectations for effective work, as a whole, it was found at a highest level ($\mu=4.22$), This comprised the following: Motivation to wards work performance ($\mu=4.22$); successful work performance ($\mu=4.19$); precognition ($\mu=4.24$), nature of work performed ($\mu=4.17$) job responsibility ($\mu=4.23$), and future progress ($\mu=4.27$). For sustaining factors, as a whole, it was also found at a highest level ($\mu=4.21$). This comprised the following: compensation and benefits ($\mu=3.44$). future progress opportunities ($\mu=4.21$); supervisor and co-worker relationship ($\mu=4.22$); occupational status ($\mu=4.16$); policy and administration ($\mu=4.24$); physical environment ($\mu=4.22$) personal well-being ($\mu=3.99$), occupational stability ($\mu=4.17$); and supervisor's method of governance ($\mu=4.28$).

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



กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้านักศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ทำการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรม และป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กอบลาภ อารีศรีสม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ สนับสนุนแนวทางในการทำวิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ดร.ภาวิณี อารีศรีสม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิณา นิลวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตลอดจนคณาจารย์และบุคลากร สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยใน ครั้งนี้ทุกขั้นตอน จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ที่สำคัญยิ่ง ขอขอบคุณ พนักงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรม และป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้ศึกษาขอโน้มระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนร่วมชั้นเรียน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และผู้มีส่วนช่วยสนับสนุนทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจสนับสนุนจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้

Sypaphay Xaisongkham

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ขอบเขตด้านประชากร.....	4
ขอบเขตด้านพื้นที่.....	4
ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	4
ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร.....	7
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	7
1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	7
1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	8

1.3	วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	9
2.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	11
2.1	แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	11
2.2	ความหมายของการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13
2.3	ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	14
2.4	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	15
3.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	17
4.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	19
5.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	21
6.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง	24
6.1	ความหมายของความคาดหวัง.....	24
6.2	ลักษณะความคาดหวัง	25
6.3	การกำหนดความคาดหวัง	26
6.4	ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง	26
7.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
8.	ภาคสรุป.....	30
9.	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
	สถานที่ดำเนินการวิจัย.....	34
	กลุ่มเป้าหมาย.....	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

บทที่ 4 ผลการวิจัย	42
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	42
ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	42
ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	45
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	51
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	65
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย	81
ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	81
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	83
ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกร รมและป่าไม้	87
อภิปรายผลการวิจัย	91
ข้อเสนอแนะ	94
ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	94
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	101

ภาคผนวก ข การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	137
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	139
ประวัติผู้วิจัย.....	141



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานปลัดกระทรวง.....	44
ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง	45
ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานการทำงานของพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวง	46
ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานการทำงานของผู้บริหารของพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวง.....	48
ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานการบริหารงานขององค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวง	50
ตารางที่ 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง	51
ตารางที่ 7 ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง	54
ตารางที่ 8 ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง.....	61
ตารางที่ 9 ผลรวมของความคาดหวังในปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ .	65
ตารางที่ 10 ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	69
ตารางที่ 11 ความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ.....	76

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โมเดลมิติห้าด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน	23
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	33
ภาพที่ 3 สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ ที่ตำบลบ้านโพนชัย อำเภอเมืองชัยเศรษฐา นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	34
ภาพที่ 4 ทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 86 ราย (ภาพถ่ายเมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2567).....	140



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเชื่อมโยงและการร่วมมือในเศรษฐกิจของโลก มีความเข้มแข็ง มีการขยายตัวอย่างกว้างขวางด้วยหลายรูปแบบ หลายระดับ และมีการแข่งขันสูงขึ้น หลายประเทศได้กลายเป็นสมาชิกขององค์กรสากลต่าง ๆ เช่น การค้าเสรีอาเซียน องค์กรการค้าโลก ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และอื่น ๆ ซึ่งทำให้การค้า การลงทุน และการบริการเพิ่มขึ้น หลายประเทศเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในบุริมสิทธิ ทั้งเป็นเครื่องมือแรกในการพัฒนาสิ่งอื่นใด และทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการผลิตที่มีลักษณะตัดสินการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของชาติ (คณะกรรมการธิการแห่งชาติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2559) นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในวิวัฒนาการของประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาในโลกทั้งหมดนี้ แสดงให้เห็นว่าในยุคใดช่วงเวลาและประวัติศาสตร์จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีความเจริญรุ่งเรือง รักชาติในประเทศของตนเอง และเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการอุทิศสติปัญญาและพลังงานทั้งหมดเพื่ออธิปไตย และความเจริญรุ่งเรืองของชาติ เคียงคู่กับภาระกำลังระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญด้านวิชาการ คือ มีเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางสังคมและการเมืองเป็นพื้นฐานในการเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนมีฐานะยั่งยืน และทรัพยากรบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น อย่างไรก็ตามถือได้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณภาพและความสามารถของพนักงานซึ่งหมายความว่า พนักงานจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการคัดเลือกพนักงาน หรือบุคลากรเข้าทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับการทำงาน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถึงมีการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในด้านการบริหารและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกสามารถเข้ามายังองค์กรหรือหน่วยงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับการทำงาน ส่วนอีกด้านก็จะกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ฉะนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากรนั้นให้มีคุณภาพ และศักยภาพเพิ่มขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมประสงค์ นามวงศ์ศักดิ์, 2563)

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้วางวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงปี 2030 ว่า “ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังการผลิตต้นตอที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืน เพื่อปรับทิศเป็นอุตสาหกรรมที่ทันสมัย สามารถเชื่อมโยง และแข่งขันกับภาคพื้นสากลได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง พร้อมยกระดับชีวิตการเป็นอยู่ในสังคมให้ดีขึ้น ให้พัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรของตน ได้มีความรู้ความสามารถ มีความหนักแน่นทางด้านการเมือง และขององค์กร สามารถปฏิบัติภารกิจ สิทธิ และหน้าที่ของตนให้มีผลสำเร็จ สามารถเชื่อมโยงกับภาคพื้นและสากลได้” (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2559) สอดคล้องกับ คณะบริหารงานศูนย์กลางพรรคแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ได้ชี้แนะให้รัฐบาลสืบต่อทบทวนยุทธศาสตร์ นโยบาย เกี่ยวกับการก่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะนโยบายและบูรณสิทธิต่อคนแก่ คนมีพรสวรรค์ มีความรู้ความสามารถ และมีความจงรักภักดี เพื่อใช้เข้าในองค์กร และเป็นกำลังหลักเข้าในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม โดยเฉพาะการมุ่งสร้างแรงงาน สร้างคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในทุกสาขาของความเป็นมืออาชีพมากขึ้นเรื่อย ๆ ผลักดันส่งเสริมสร้างค่านิยมที่ดีมีคุณค่าทางสังคม โดยเฉพาะเยาวชน คนรุ่นใหม่ให้รักการออกแรงงาน รักงาน รักอาชีพ และมีงานทำที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ (คณะบริหารงานศูนย์กลางพรรค, 2565) กระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ได้ถือความสำคัญในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานอันสำคัญของประเทศชาติ โดยเริ่มจากการเข้าสู่กระบวนการขยายทางเลือกของคนคนหนึ่งในสังคม โดยผ่านการสร้างขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่เริ่มจากการมีส่วนร่วมอย่างมีจุดมุ่งหมายในขบวนการที่หล่อหลอมชีวิตและเป็นผู้นำแนวทางนโยบายของพรรค และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในแต่ละระยะนำไปขยายผล และปฏิบัติใช้ให้บรรลุได้ตามจุดประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดศักยภาพและมีความเสมอภาพเท่าเทียมกันในสังคม (กระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้, 2565)

สำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ก่อตั้งขึ้นในวันที่ 15 กันยายน ปี พ.ศ. 2542 เป็นหนึ่งในกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ มีหน้าที่ในการเป็นเสนาธิการให้กระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ในการปฏิบัติงานบริการ เลขานุการและพิธีการ คำนคว้า-รวบรวมข้อมูล คุมครองงบประมาณ-การเงิน ทรัพย์สินของรัฐ นิติกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้หญิง แม่และเด็ก ชาวสารกสิกรรมและป่าไม้ และงานสาขาวิทยาศาสตร์กลุ่กรรมและป่าไม้ สำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ประกอบด้วย 8 หน่วยงาน และ1 กองเลขาสาขาวิทยาศาสตร์เทคนิคกลุ่กรรมและป่าไม้ มีพนักงาน-บุคลากรทั้งหมด 86 ท่าน (หญิง 35 ท่าน) ในระยะผ่านมาสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ นั้นถือความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมพนักงาน-บุคลากรด้วยหลายวิธี เพื่อตอบ

สนองต่อคุณภาพ ให้มีความรู้ มีความสามารถรอบด้าน และมีความกระตือรือร้น มีความขยันขันแข็ง ทั้งเป็นกำลังหลักและเป็นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างโจ่งแจ้งว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลศกรรมและป่าไม้ ได้ส่งเสริม และเปิดโอกาสพนักงาน - บุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม ระยะเวลาสั้น และระยะยาว ส่งเสริม การทักษะศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเอาบทเรียน ความรู้ ความสามารถมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานของตน ส่งเสริมการยกระดับในสาขาวิชาชีพทั้งภายในและต่างประเทศให้มีความเชี่ยวชาญ ในการทำงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ มีความชำนาญงาน และเป็นพนักงานที่ดีเด่น ได้รับการชื่นชมผลงานและได้รับ การเลื่อนตำแหน่งงาน ด้วยหลายวิธีการ และหลายรูปแบบ แต่ถึงอย่างไรก็ตามที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับ ภาพปัจจุบัน เห็นว่า การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยังมีหลายสาเหตุและหลายปัจจัยที่เป็น สิ่งจำกัดในการทำงานของบุคลากร บางครั้งการมองข้ามจุดเล็กเล็กน้อยก็ไม่สามารถทราบถึง ความรู้สึกของพนักงานของตนได้ เนื่องจากผ่านมาสำนักงานปลัดกระทรวงยังไม่ได้มีการประเมินถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรอยู่สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลศกรรมและป่าไม้ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษา ใน หัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลศกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เป็นหัวข้อในการศึกษาในครั้งนี้

คำถามการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลศกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีอะไรบ้าง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลศกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีอะไรบ้าง
3. ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กลศกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลศกรรมและ ป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรหรือพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 86 ราย

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดพื้นที่ศึกษาที่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีที่ตั้งอยู่ที่ตำบลบ้านโพนชัย อำเภอเมืองชัยเศรษฐานครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้ศึกษาวิจัยได้มุ่งเน้นในประเด็นดังนี้ คือ

ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ด้านการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงานของผู้บริหาร และด้านการบริหารงานขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มุ่งเน้นในประเด็นได้แก่ **ปัจจัยการจูงใจ** ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า **ปัจจัยค่าจูง** ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย **ปัจจัยการจูงใจ** ประกอบด้วย 5

ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า **ปัจจัยค้ำจุน** ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 1 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ทราบถึงความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง สภาพการทำงานและการส่งเสริมด้วยหลากหลายรูปแบบในระยะเวลาของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในแต่ละด้าน ประกอบด้วย การทำงานของพนักงาน การทำงานของผู้บริหาร และการบริหารงานขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นในประเด็น ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความคาดหวังต่อการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรหรือพนักงานต้องการให้มีหรือเพิ่มวิธีการแนวทางในการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่เป็นพนักงานสังกัดและทำงานอยู่ที่สำนักงานปลัด กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ปัจจัยการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง อาทิ ความรับผิดชอบ การเติบโต การเรียนรู้ที่ส่งผลให้มีความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน อาทิ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

สำนักงานปลัดกระทรวง หมายถึง องค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการเป็นเสนาธิการให้กระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการปฏิบัติงานบริการ เลขานุการและพิธีการ ค้นคว้า-รวบรวมข้อมูล คุ้มครองงบประมาณ-การเงิน ทรัพย์สินของรัฐ นิติกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าผู้หญิง แม่และเด็ก ข่าวสารกสิกรรมและป่าไม้ และงานสภาวิทยาศาสตร์กสิกรรมและป่าไม้

บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” โดยได้นำเสนอตามสาระ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
7. ภาคสรุป
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดการวิจัย
10. สมมติฐานการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งปัจจุบันองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

Nadler (1970: 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของทรัพยากรบุคคลในองค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการจัดการฝึกอบรม

และการพัฒนาให้ทุกคน และทุกระดับในองค์กรให้ได้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

Gilley et al. (2002) กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของ มนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและ กิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพใน คน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว

พะยอม วงศ์สารศรี (2548) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549: 27) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาคนที่เป็นเป้าหมายสำคัญและเสริมสร้าง ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาบุคลากรต้องดูภาพรวมที่จะพัฒนาให้มีความชัดเจน มีความเสมอภาพเท่าเทียม มีการให้โอกาส มีการส่งเสริม และการสร้างเงื่อนไขให้พนักงานได้รับการ พัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเทคโนโลยี- ข้อมูลข่าวสาร ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านบุคลิกภาพและด้านอื่น ๆ ด้วยเงื่อนไขที่เหมาะสมกับแต่ละ ระยะเวลา เพื่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพในผลงานให้กับองค์กร ซึ่งโดยรวมแล้วทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้แต่ละ องค์กรต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาทรัพยากรสินทางปัญญาของคน

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีทักษะในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะของการทำงานใน หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ เสนอแนวความคิด ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2548: 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรคุณสมบัติ ดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านการบริหารงานขององค์กร เป็นการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรและการพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการพัฒนาด้านบุคลากร หรือด้านการทำงานของพนักงาน ช่วยให้ผู้คนที่ได้ปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้บริหารองค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ดังนี้

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2540: 201) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานข้าราชการก็คือการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามองค์กร ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการได้นั้นบุคคลนั้น ๆ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

วิจิตร อวาทกุล (2540: 69) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคม และด้านสภาวะแวดล้อม

2. ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคคลให้มีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่ได้รับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะด้าน

3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจความคิดเรื่องต่าง ๆ จากวงแคบเป็นวงกว้างสามารถวิเคราะห์ กลั่นกรองความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกันในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. ส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ใครบอก ชี้แนะหรือนำทางตลอดเวลา

5. ส่งเสริมให้บุคคลใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

6. ส่งเสริมให้บุคคลเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเองและพึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและทำงานให้ดีขึ้น

กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล (2557: 198-199) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาความรู้ คือ ความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารได้โดยตรง การพัฒนาความรู้มีหลายวิธี เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษา การจัดอบรมภายในองค์กร การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์การภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งหมดล้วนเป็นตัวอย่างเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรได้ทั้งสิ้น

2. การพัฒนาทักษะ คือ ความชำนาญ การพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนาโดยการทำงานจริง การฝึกแก้ปัญหาหรือการแสดงบทบาทสมมติ

3. การพัฒนาความสามารถ คือ กระบวนการให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมการโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิมมาก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญยากขึ้นกว่าเดิมท้าทายกว่าเดิม

4. การพัฒนาทัศนคติ คือ การพัฒนาความคิดเห็นมุมมองวิธีคิดหรือความเชื่อของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์การโดยรวมด้วย

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ขององค์การ คือ เป็นจุดมุ่งหมายในส่วนรวม โดยองค์การจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงได้และสามารถทำให้องค์การขยายตัวและเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น บุคลากรควรได้รับการพัฒนาที่จะทำให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และมี

คุณภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงในอนาคต

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1 แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เสนาะ ตีเยาว์ และคณะ (2542: 9) กล่าวว่า ในระยะแรกแนวความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะยึดถือหลักการรวมอำนาจและควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานที่ใช้มาเป็นเวลานาน การสั่งงานและสายบังคับบัญชาเริ่มจากข้างบนลงมาหาล่างลดหลั่นกันตามลำดับชั้นมีการมอบหมายงานบ้างเล็กน้อย ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ยึดถือสมมติฐานที่มองตัวบุคคลในแง่ร้ายหรือตามทฤษฎี X ของ Douglas McGregor นับว่าเป็นแนวความคิดที่สอดคล้องกับหลักการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor ซึ่งพยายามที่จะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์โดยการแต่งงานย่อย ๆ และหลาย ๆ ส่วนแต่ละคนทำเพียงส่วนเดียวกำหนดมาตรฐานในการทำงาน กำหนดและวางตำแหน่งของเครื่องมือในการทำงานไว้แน่นอน และวางระบบการจ่ายค่าแรงแบบจูงใจไว้อย่างละเอียด เพื่อให้รางวัลแก่คนทำงานดีและลงโทษผู้ทำงานไม่ดี โครงสร้างขององค์การเป็นแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางซึ่งสะท้อนให้เห็นสมมติฐาน ในการบริหารงานเกี่ยวกับคนในแง่ที่ว่าเจ้าขององค์การเท่านั้นเป็นใหญ่ ผู้บริหารไม่เคยไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาเลย ดังนั้น การบริหารงานของเขาจะจำกัดอำนาจความรับผิดชอบและ ข้อมูลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาขณะเดียวกันก็เข้มงวดในการควบคุม

ตำรงค์ คำวงศ์ (2564) การบริหารงานจะยึดถือกฎข้อบังคับและระเบียบที่วางไว้เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาที่นาน ๆ เกิดขึ้นครั้งหนึ่งหรือการยกเว้นกฎข้อบังคับ เมื่อมีเหตุการณ์พิเศษจะต้องตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาที่นาน ๆ เกิดขึ้นครั้งหนึ่งหรือการยกเว้นกฎข้อบังคับเมื่อมีเหตุการณ์พิเศษจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป โดยการรายงานขึ้นไปตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป กล่าวโดยสรุปเป็นการบริหารโดยยึดถือแนวความคิดแบบเก่า (Traditional concept) ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นระยะแรกของการบริหารตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมานั้นมีความจำเป็นที่คนต้องทำงานให้เร็วขึ้น โดยมุ่งที่วิธีการตามหลักวิทยาศาสตร์ ซึ่งยึดถือประสิทธิภาพเป็นสำคัญและให้ค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจเพียงอย่างเดียวข้อบกพร่องที่สำคัญของแนวความคิดดังกล่าวนี้ก็คือ การไม่สนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานกับการจูงใจด้วยปัจจัยอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงินตราทำให้แนวคิดไม่อาจนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับคนจึงเปลี่ยนแปลงอย่างตรงกันข้าม โดยหันมายึดถือทฤษฎีที่ 2 ของ McGregor ที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นการมองตัวบุคคลในแง่ดี โดยถือว่าคนทำงานได้ดีย่อมเกิดจาก

ความรับผิดชอบของเขารอง การควบคุมจากภายนอกจะไม่ได้ผลเท่ากับการควบคุมตัวเอง และทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานผู้บริหารเป็นเพียงผู้จัดให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเท่านั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานจะให้ความร่วมมือในการทำงานเพียงโดยอัตโนมัติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะงานทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานและความสามารถของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากจุดประสงค์ของการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารก็เพื่อกระตุ้นให้เขาเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะหมดความรับผิดชอบเขายังคงรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การอยู่เพียงแต่สมมติฐานเกี่ยวกับคนได้เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น การจูงใจคนให้ทำงานจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของคนเป็นสิ่งสำคัญถ้าหากคนทำงานโดยที่งานไม่ตอบสนองความต้องการของเขาก็จะกลายเป็นการทำโทษไปแทนที่จะเป็นความพึงพอใจ ได้มีการนำเอาจิตวิทยามาใช้กับการอุตสาหกรรมโดยเฉพาะในการวิเคราะห์งานในแง่ของจิตใจอารมณ์และใช้เป็นเครื่องมือในการทดสอบเพื่อคัดเลือกคนที่เหมาะสมยิ่งขึ้นเข้ามาทำงานจิตวิทยาอุตสาหกรรมนี้จะเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นอกจากนี้ความเจริญของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ก็มีส่วนช่วยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้นำเอาแนวความคิดทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมมาใช้เป็นประโยชน์ มากยิ่งขึ้นทำให้เห็นความแตกต่างไปจากการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ ที่เห็นว่าองค์การเป็นระบบเศรษฐกิจหนึ่งแต่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมหนึ่ง ซึ่งคนในองค์การมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไม่เป็นทางการมีพฤติกรรมของกลุ่มเกิดขึ้นมีความรู้สึก และแต่ละคนมีทัศนคติเป็นของตัวเองและสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนแนวความคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสมัยปัจจุบันที่แตกต่างไปจากเดิมนั้น เกิดจากทฤษฎีทางการบริหารของบุคคลสำคัญ 2 คน คือ McGregor กับ Liken ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่มองคนในแง่ลบเป็นการมองคนในแง่บวกหรือถือว่าคน ซึ่งมีความแตกต่างจากเครื่องจักร
2. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่เห็นว่าความแตกต่างระหว่างคนก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เห็นว่าคนแต่ละคนย่อมมีทั้งคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวจะต้องใช้ให้ถูกกับความถนัดหรือในส่วนดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์
3. ละทิ้งแนวความคิดเดิมที่ไม่ไว้วางใจในตัวบุคคลจึงต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นที่น่าไว้วางใจโดยให้แต่ละคนควบคุมตัวเอง
4. ละทิ้งพฤติกรรมที่ไม่มีความจริงใจและการหลอกลวงกันมาเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงใจต่อกัน

5. ละทิ้งแนวคิดที่เน้นถึงการแข่งขันในการทำงานระหว่างกันที่ให้คนทำงานได้ค่าตอบแทนสูงมาเป็นพิจารณาปัจจัยหลาย ๆ อย่างควบคู่กันไปซึ่งทำให้แต่ละคนทำงานได้ผลงานแตกต่างกัน แทนที่จะพิจารณาถึงผลงานอย่างเดียวโดยไม่ดูสาเหตุ

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการจัดการคนในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนา การบริหารจัดการความรู้ และการจัดการปัญหาทางอารมณ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2.2 ความหมายของการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายความหมายไว้เช่น French (1994) ได้อธิบายความหมายโดยใช้แนวคิดเชิงระบบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การพัฒนาและการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบ มีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์กรกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การออกแบบงานการจัดบุคลากรเข้าทำงาน และการให้รางวัลการธำรงรักษา และการคุ้มครองบุคลากรตลอดรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์การในขณะที่ Byars and Leslie (2006) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้านเช่น 1) การวางแผนการสรรหาและการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูก 4) สุขภาพและความปลอดภัย 5) พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และ 6) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

Beach (1965) ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางนโยบายการกำหนดแผนงาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การจัดอัตรา กำลังการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างสภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้การตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์การจะเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย Dessler (2003) ได้ขยายความว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหาการกลั่นกรอง การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน และให้ความสนใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพความปลอดภัยและด้านยุติธรรม ส่วน Armstrong and Michael (2006) ให้ความรู้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด

ขององค์การ ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรบุคคลผู้ปฏิบัติงานอุทิศเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเน้นไปที่การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถ มีความรู้ และมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายด้าน รวมถึงการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างและพัฒนาทีมงาน และการส่งเสริมความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

“คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งเป็นหัวใจในการบริหารองค์การ และการบริหารงานโดยได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงานจะเป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าขององค์การเพราะงานที่ทำนั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติผลงานจึงจะสำเร็จลุล่วงได้ แต่เดิมนั้นผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร ต่างมุ่งสนใจทางด้านเทคนิควิธีการทำงานมากกว่า ต่อมาจึงเกิดปัญหาในการทำงานทั้ง ๆ ที่มีเทคนิควิธีการทำงานจึงได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น จีราวัลย์ จิตะรักษ์ (2553) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่ามีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ช่วยพัฒนาองค์การให้มีการเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการทำงานขององค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมอยู่อย่างมีความสุข

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการและใช้ประโยชน์จากความสามารถและความรู้ของบุคคลในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความหมายที่กว้างขวาง ซึ่งรวมถึงการจัดการเรื่องของการสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การส่งเสริมความสามารถ การประเมินประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการความรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาความสำเร็จขององค์การ ซึ่งช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมขององค์กรและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม

2.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั้งหมดย่อมเป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่องค์กรและบุคลากรทุกคน และเช่นเดียวกันสำหรับแต่ละหน้าที่หรือแต่ละขั้นตอนในกระบวนการนั้นต่างมีเป้าหมายเฉพาะที่จะให้สำเร็จบางอย่างแตกต่างกันและต่างมุ่งพยายามที่จะให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เป้าหมายส่วนรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงสุด ได้มีนักวิชาการได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ เช่น เสนาะ ตีเขาว์ (2542) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์นั้นจะประกอบด้วยขั้นตอนอย่างน้อยเพียงไรหาใช้สิ่งสำคัญ ไม่เพียงแต่ว่าถ้าขั้นตอนน้อยก็จะต้องกำหนดขอบเขตให้ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครบถ้วน หากเป็นขั้นตอนที่จำแนกไว้โดยละเอียดก็จะสามารถกล่าวถึงกิจกรรมแต่ละขั้นตอนได้มากทำให้ศึกษาและเข้าใจได้ง่าย ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดอัตราเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ประการ คือ

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดตำแหน่งงาน คือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนองค์กร (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นตอนนี้
2. การวางแผนกำลังคน คือ ขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคลากรที่ต้องการ เพื่อจัดหาแผนกำลังคนขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน คือ กรรมวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุดและมีวิธีการคัดเลือกคน เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดมีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่าง ๆ
4. การปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ขั้นตอนที่ต้องเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่ต้องเริ่มส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนแรกสุดที่ต้องทำ คือ

การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศหลังจากได้ทราบจากผลการปฏิบัติงานแล้วเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาวอนอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือลดตำแหน่งงานหรือโยกย้าย

5. การอบรมและการพัฒนา คือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่หรือเรียกว่า การอบรมหรือการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งหมายถึง กิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มีความก้าวหน้าในตัวเองบุคคล โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตลอดจนการช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. การจ่ายค่าตอบแทน คือ กิจกรรมทางด้านค่าตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากพอสมควรและเพียงพอในระดับความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้นกับองค์การ

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เพื่อการรักษาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ต้องดูแลสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลาที่มีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีต่อกัน

Jon and Randy (2006) ได้เสนอตัวแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Training and human resource development Model) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เรียกว่า ADIME Model ดังนี้

1. การประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งลดช่องว่างภายในองค์การที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้ประสิทธิภาพผลงานของพนักงานตกต่ำมีคู่แข่งเข้ามาใหม่

2. การออกแบบ เป็นขั้นที่ต่อมาจากขั้นการประเมินความต้องการในขั้นการออกแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม กล่าวคือ ถ้าขั้นการกำหนดความต้องการ สามารถกำหนดได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ก็จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนได้มากขึ้นและยังช่วยให้การกำหนดแผนการเรียนรู้ชัดเจนยิ่งขึ้นในขั้นการออกแบบนี้ยังเกี่ยวกับการคัดเลือกและกำหนดเนื้อหาของโครงการ คือ วิธีการ สถานที่ เทคนิคที่จะใช้ในการพัฒนาและวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้อีกด้วย

3. การนำไปปฏิบัติเป็นขั้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถ้ากำหนดความต้องการและการออกแบบมาดีมากเพียงไรก็ตามถ้าไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการแล้วก็จะไม่มีประโยชน์แต่อย่างไร

4. การประเมินผลเป็นขั้นที่มีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่มีจะไม่ค่อยดำเนินการและไม่เห็นความสำคัญการประเมินผลจะช่วยวัดและตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาว่าได้ผลตามต้องการหรือไม่

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการของการพัฒนาและเรียนรู้โดยดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ระดับ คือ วิเคราะห์องค์การเป็นการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การวิเคราะห์งานเป็นการพิจารณาความรู้ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ วิเคราะห์บุคคล เป็นการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของตัวบุคลากรเอง 2) การจัดทำแผนการพัฒนา และเรียนรู้โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ งบประมาณค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบ 3) ดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร โดยอาจแบ่งการพิจารณาเป็น 4 ระดับ คือ ความพอใจ สิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรม และผลงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปภาวดี ประจักษ์ศุภานิติ (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสามารถการประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ 5 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การประเมินข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับการพัฒนาเป็นการประเมินระดับความพอใจในเนื้อหา วิธีการพัฒนารวมทั้งแผนปฏิบัติการหลังการประเมินที่ผู้รับการพัฒนาจัดทำขึ้น

ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินความเปลี่ยนแปลงด้านทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรหลังการพัฒนา

ระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรหลังการพัฒนา

ระดับที่ 4 การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การเป็นการประเมินผลเชิงธุรกิจที่องค์การได้รับหลังการพัฒนา

ระดับที่ 5 การประเมินผลตอบแทนการลงทุนเป็นการประเมินโดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลที่ได้รับเป็นตัวเงินซึ่งมักแสดงในรูปของอัตราส่วนร้อยละหรือ หมายถึง การประเมิน ROI (Return on Investment)

องค์การส่วนใหญ่นิยมประเมินผลตอบแทนที่ได้รับจากการพัฒนาโดยใช้การประเมิน ระดับที่ 1-4 ซึ่งเป็นการประเมินระดับต่ำเท่าไรก็ยิ่งใช้ประโยชน์จากการประมาณการ (Estimates) และการตั้งสมมติฐาน (Assumption) มากเท่านั้น ซึ่งทำให้เป็นการประเมินที่มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ไม่

สูงมากนัก การประเมินระดับ 5 เป็นการประเมินที่นิยมใช้น้อย เพราะการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทำได้ยาก สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย

ปิยนันท์ สวิสต์ศฤงฆาร (2555 อ้างใน ดำรงค์ คำวงศ์, 2564) ได้กล่าวถึง แนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรที่ยอมรับกันทั่วไป คือ แนวทางของ Donald Kirkpatrick ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัย Wisconsin เป็นผู้ที่ได้รับยอมรับกันอย่างกว้างขวางในรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Kirkpatrick's four-level model ซึ่งนำไปใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมมา นับตั้งแต่การนำเสนอครั้งแรกในปี ค.ศ. 1959 จนถึงปัจจุบัน Kirkpatrick's four-level model ประกอบด้วยการประเมินใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการเรียนรู้ (Reaction of Student) การประเมินปฏิกริยา คือ การประเมินว่าผู้รับการเรียนรู้มีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ เช่น ผู้รับการอบรมชอบการอบรมครั้งนี้ไหม พวกเขาคิดว่าเนื้อหาตรงกับที่ต้องการหรือไม่ เป็นการเสียเวลาเปล่าหรือไม่ ผู้รับการเรียนรู้ชอบสถานที่จัดรวมถึงรูปแบบระยะเวลาที่ใช้หรือไม่ การมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ทำความเข้าใจได้ง่ายหรือไม่ แนวโน้มที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้มีมากน้อยเพียงใด วิธีการประเมินอาจใช้แบบประเมินผลที่เรียกกันทั่วไปว่า Happy Sheet หรือ Feedback Form เพื่อให้รู้ถึงความรู้สึกของผู้รับการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรืออาจใช้การสอบถามหรือการสำรวจภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนรู้รวมถึงการเขียนรายงานให้ผู้บังคับบัญชาภายหลังจากกลับเข้าทำงาน การประเมินปฏิกริยาควรทำทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้ เป็นการประเมินที่ไม่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลมากนัก

2. การเรียนรู้ (Learning) การประเมินการเรียนรู้ เป็นการวัดว่าผู้เรียนรู้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนที่จะรับการเรียนรู้ ผู้เรียนได้รู้ในสิ่งที่ผู้สอนต้องการสอนและสิ่งที่ผู้เรียนต้องการเรียนหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังเสร็จสิ้นการเรียนรู้เป็นไปในทิศทางและขอบเขตที่ตั้งใจให้เกิดขึ้นหรือไม่ ปกติจะใช้การทดสอบที่เรียกว่า Pre-Test และ Post-Test บางครั้งอาจใช้การสัมภาษณ์หรือการสังเกตทั้งก่อนและหลังการเรียนรู้ก็ได้แต่จะเป็นวิธีที่ค่อนข้างใช้เวลาการประเมินการเรียนรู้สำหรับความรู้หรือทักษะที่วัดได้ในเชิงปริมาณจะไม่ยุ่งยากนักแต่ถ้าเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนก็จะมี ความความยากในการวัดมากขึ้นใช้ค่าใช้จ่ายและการคิดวิเคราะห์มากกว่าการประเมินปฏิกริยา

3. พฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินการนำความรู้ไปใช้และเปลี่ยนพฤติกรรมหลังจากกลับไปปฏิบัติงานอาจประเมินทันทีหรือหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้แล้วหลายเดือนก็ได้แล้วแต่กรณี มักใช้การสังเกตและสัมภาษณ์เป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงว่า เกิดขึ้นหรือไม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใด มีความยั่งยืนเพียงใด ผู้เรียนรู้สามารถถ่ายโอนความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงานอื่นได้

หรือไม่ การประเมินแบบลวก ๆ จะได้ผลที่ไม่น่าเชื่อถือเนื่องจากบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงได้หลายแบบในเวลาที่แตกต่างกัน การประเมินจะต้องมีรูปแบบที่ลดการใช้ความคิด ส่วนตัวของผู้ประเมินหรือของผู้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความน่าเชื่อถือของการประเมินและแม้แต่ความเห็นของผู้รับการเรียนรู้เองก็มักจะเชื่อถือไม่ได้ การประเมินแบบ 360 องศา จึงเป็นวิธีที่มักจะถูกนำมาใช้การประเมินพฤติกรรมเป็นเรื่องที่ยากมากกว่าการประเมินปฏิบัติการและการประเมินการเรียนรู้ ความร่วมมือและทักษะในการสังเกตของหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการประเมินพฤติกรรมแต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะทำได้อย่างต่อเนื่องหากไม่มีการสร้างระบบที่ดีไว้ตั้งแต่แรก

4. ผลลัพธ์ที่ได้ (Results) เป็นการประเมินผลที่ผู้รับการเรียนรู้ทำให้ต่อองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในองค์กรอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นของผู้รับการเรียนรู้ ตัวชี้วัดจึงควรเป็นผลการดำเนินงานขององค์กรหรือผลประกอบการทางธุรกิจ เช่น ยอดขายปริมาณขายเปอร์เซ็นต์การเพิ่มหรือลดลงของรายรับและรายจ่ายการคืนทุนรวมไปถึงตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานเช่น จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า อัตราการออกจากงาน (Staff Turnover) ส่วนสูญเสียการบรรลุมাত্রฐานการดำเนินงาน ฯลฯ โดยปกติแล้วตัวชี้วัดเหล่านี้ก็ใช้อยู่เป็นปกติในรูปแบบการรายงานผลการดำเนินงานในระบบการบริหารจัดการตามปกติอยู่แล้ว สิ่งที่ต้องทำเพิ่มขึ้นมา คือ การชี้ให้ชัดเจนไปว่าผลส่วนไหนที่เกิดจากการเข้ารับการเรียนรู้การทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการเรียนรู้ตั้งแต่แรกว่าจะมีการวัดผลในเรื่องอะไรในลักษณะใด จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำการประเมินผลที่ผู้เรียนรู้คนใดคนหนึ่งทำให้เกิดมีขึ้นกับองค์กรไม่ใช่เรื่องยุ่งยากไม่เหมือนกับการประเมินผลรวมของผู้เรียนรู้ทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า การประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนและประเมินผลของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การประเมินนี้ช่วยให้เราทราบถึงประสิทธิภาพของกิจกรรม การดำเนินการ และนำไปสู่การปรับปรุงและการพัฒนาในอนาคต การประเมินนี้สามารถใช้เพื่อวัดผลการทำงานของบุคลากร การพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Herzberg et al. (1959: 9-10 อ้างใน พุฒ ชิมมาลาวง, 2557: 6-7) ได้ทำการศึกษาความพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์เบอร์ก คือ เป็นทฤษฎีกล่าวถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เฮร์เบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์ วิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อถามว่า อะไรที่

ทำให้เขารู้สึกชอบ และไม่ชอบงานตลอดจนเป็นสาเหตุ ซึ่งสรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับ ความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยสนับสนุน (Hygiene factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จ และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ การรู้จักปัญหาที่เกิดขึ้นจนถึงผลงานสำเร็จจึงเกิดความพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการชื่นชม การแสดงความยินดี การให้รางวัล ให้กำลังใจ หรือแสดงออกนอกสิ่งท่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อใดทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นอีกด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work it self) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์ มีความท้าทายในการลงมือปฏิบัติ และเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบต่อการทำงาน (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเองได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบและควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานที่สามารถประเมินจากการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบหรือไม่พอใจโดยไม่มีปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนในการทำงาน หมายถึง เงินเดือน (Salary) และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานะการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) ในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Inter-Personal Relations, Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาท่าทางหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกันมีความเข้าใจเช่นกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เวลาของการทำงาน รวมทั้งลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้รับจากงานในบทบาทของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งเป็นที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานอยู่ที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในอาชีพ (Security) หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครอง (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า จากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้คนงานในองค์กรมีความสุข และทำงานที่มีความสุขนั้นจะช่วยทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการทำงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับส่วนปัจจัย คำจูง ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความทุกข์หรือความไม่พอใจในการทำงาน เมื่อคนใดได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้เพียงพอแล้วจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Harrington and Harrington (1996) ให้คำนิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมขององค์กรระบุว่า ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร สามารถสะท้อนความ

สัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล และการบริหารการจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การปฏิบัติงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรที่จะต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความไม่ชัดเจน และความไม่แน่นอนต่าง ๆ

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถ ด้านต่าง ๆ ควรที่จะสร้างความแตกต่างโดยเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ และคำแนะนำต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้

3. คำแนะนำที่ดี ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัย

5. ความยุติธรรม ผู้บริหารจะต้องสามารถให้ความเหมาะสม และความยุติธรรมมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ และแน่นอน ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงของข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

6. ความฉับไวของการจัดส่ง ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

7. มาตรฐาน และตารางเวลา ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร และสามารถกำหนดเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละระดับหน้าที่ในองค์กร

8. การปฏิบัติการมีมาตรฐาน ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานที่ดีอย่างเสถียร

9. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ ผู้บริหารต้องระบุการปฏิบัติงานที่มีระบบ ถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

James (1982) ได้ทำการศึกษาร่วมกับ Fry และพบว่า ตลอดระยะเวลาของการทำงานเป็นทีมจะต้องมีองค์ประกอบมี 5 ด้าน ที่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานจำเป็นต้องมี ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ได้รับความสนใจอย่างมากจากผู้ที่ต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานในองค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานที่สามารถจัดการต่อตัวแปรทั้ง 5 ด้าน จะส่งผลให้การทำงานเป็นร่วมกันมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ไม่สามารถจัดการได้



ภาพที่ 1 โมเดลมิติห้าด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จากผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และความสามารถในการสร้างผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การใช้เวลา และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการทำงาน

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคล มันเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็น เพื่อต้องการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ต่อการทำงานในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

6.1 ความหมายของความคาดหวัง

Clay (1988: 252 อ้างใน ทะนงศักดิ์ ทรัพย์มั่งคั่ง, 2557) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ติดตาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

Oxford Advanced Learner's Dictionary (2000 อ้างใน วชิรวีชร งามละม่อม, 2558) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง เป็นความเชื่อ เป็นความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้น ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2540: 18) ได้กล่าวถึงความคาดหวังของผู้รับบริการว่า เมื่อผู้รับบริการมาติดต่อกับองค์กรหรือธุรกิจบริการใด ๆ ก็มักจะคาดหวังว่า จะได้รับการบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้ และเรียนรู้เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน และรู้จักสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการเพื่อสนองบริการที่ตรงกับความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ หรืออาจเกิดความประทับใจขึ้นได้หากการบริการนั้นเกินความ

สิริวรรณ อัสวกุล (2528) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังของมนุษย์เป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ แต่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล

อัญชลี อานนรุทวาณิช (2539) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวิกเตอร์ วรูม (Vroom) มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญคือ Valence หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีทางที่จะไปสู่ความพึงพอใจ และ Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงพยายามดิ้นรนแสวงหาหรือกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามความคาดหวังของบุคคล จะได้รับความพึงพอใจ ขณะเดียวกันก็คาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

ชิษณุกร พรภาณวิษญ์ (2540) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้

พาราสุมาน และคณะ (1990 อ้างใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ได้ระบุถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความคาดหวังของผู้รับบริการแบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

1. การได้รับการบอกเล่า คำแนะนำจากบุคคลอื่น
2. ความต้องการของแต่ละบุคคล
3. ประสบการณ์ในอดีต
4. ข่าวสารจากสื่อ และจากผู้ให้บริการ
5. ราคา

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึก ความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก

6.2 ลักษณะความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจของแต่ละคนในการเลือกการกระทำไว้ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้

Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางด้านการจัดการ (Management Theory) ที่มีความสำคัญในด้านของการทำงานและแรงจูงใจ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการกระทำ หากคนทำงานคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี ๆ และมีความคุ้มค่า จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. ความคาดหวังในความสัมพันธ์ (Instrumentality) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์ หากคนทำงานคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ๆ และมีความคุ้มค่า จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

3. ความคาดหวังในค่าความพึงพอใจ (Valence) ความคาดหวังเกี่ยวกับค่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์ หากคนทำงานคาดหวังว่าผลลัพธ์ที่ดี ๆ จะนำไปสู่ความพึงพอใจ จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวังนี้ช่วยให้เราเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 การกำหนดความคาดหวัง

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของ เดอซีคโค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้วยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ ด้วยดังที่ เดอซีคโค ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงาน ในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อย หรือรางวัลที่ได้น้อย ก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

6.4 ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง

พัชรี มหาลาภ (2538) ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่

1. กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน
2. ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามจะกำหนดความคาดหวังลงมา ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง

3. ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ การให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของมนุษย์คาดหวังเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการแล้วบุคคลจะตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคล มันเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ และการตีความต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยคาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน ความคาดหวังอาจเป็นความต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติตามทางที่ตนต้องการ หรือคาดหวังให้เกิดขึ้นในสิ่งที่ตนต้องการ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โตคำ แก้วมณีวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงภายในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานการสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ในระยะผ่านมา 2) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศหญิงภายในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ และ 3) เพื่อสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงภายในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ในภายหน้า ด้วยการใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบคุณภาพ และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 36 ราย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานการสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงภายในกระทรวงกสิกรรมป่าไม้ ได้มีการปฏิบัติงานตามนิติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานที่มีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการสร้างแผนที่ดี ด้วยการผลักดันและส่งเสริมพนักงานเทศหญิงให้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถต่าง ๆ โดยผ่านกิจกรรม เช่น เข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ทักษะศึกษา ยกย่องวิชาชีพเฉพาะและอื่น ๆ ส่วนผลความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศหญิงภายในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ได้มีความต้องการให้องค์กรของตนช่วยผลักดัน ส่งเสริม และสร้างเงื่อนไขให้พวกเขาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเทคโนโลยี-ข้อมูลข่าวสาร ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านบุคลิกภาพ ที่กับการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานเทศหญิง โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้ ควรเพิ่มจำนวนส่งเสริมยกระดับการศึกษาภายในและต่างประเทศ การฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพต่าง ๆ สำหรับการสร้าง

แผนพัฒนาพนักงานเพศหญิงในกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ ในภายภาคหน้านั้นต้องได้ปฏิบัติตามแผนที่มีลักษณะควบคู่กันไป โดยเน้นใช้แผนงานผ่านมายังเห็นว่า มีความคลาดเคลื่อนกันด้านจำนวนของเพศหญิง-เพศชาย หลีกเลี่ยงการตีราคาแบบเฉลี่ยให้มีความสมส่วนด้านองค์ประกอบของรัฐก่อน ทั้ง 3 รุ่น เพื่อให้แผนพัฒนาที่วางไว้ในระยะ 5 ปีข้างหน้า (2024-2028) มีมาตรการที่สอดคล้อง และรัดกุมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้ในแต่ละระยะให้เป็นรูปธรรม

บุลภรณ์ อุทัยภานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรียงตามลำดับความสำคัญคือ ด้านองค์การ ด้านผู้บริหาร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และ 4) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ องค์การควรให้ความสำคัญและมีความพร้อมด้านทรัพยากรต่าง ๆ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน โดยกระทำอย่างพอเพียงและเหมาะสม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สุกัญญา แก้วขาว (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ทักษะ นำวิธีการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากรและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรโดยมีระดับ

นัยสำคัญที่ 0.05 ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.70 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.292 + 0.603 X_5 + 0.298 X_1 + 0.146 X_7 + 0.102 X_3 - 0.124 X_2 - 0.216 X_4$ 3) แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ

พลสมบัติ สุวรรณดี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีทีแอล จำกัด โดยมีจุดประสงค์ ประเมินระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัททีทีแอล จำกัด ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายหลังการร่วมทุนกับบริษัท เจียฟู่ โฮลดิ้งส์ ของประเทศจีน ได้นำใช้วิธีการศึกษาแบบปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานก่อนมีการร่วมทุน มี 3 ด้านได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบต่องาน และความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2 ด้านลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ภายหลังมีการร่วมทุนพบว่ามีความรับผิดชอบต่องาน และความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจ้างก่อนและหลังมีการร่วมทุนพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตรงกันทุกด้าน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและวิธีการคุ้มครองบังคับบัญชา ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล แยกตามเพศ ปัจจัยแรงจูงใจมี 3 ด้าน 17.65% มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป และปัจจัยค่าจ้าง 2 ด้าน 11.76% ความคิดเห็นต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป เมื่อแยกตามอายุปัจจัยแรงจูงใจมี 7 ด้าน 41.18% มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป และปัจจัยค่าจ้าง มี 3 ด้าน 17.56% มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป เมื่อแยกตามระดับวิสาสะ เพราะปัจจัยแรงจูงใจมี 1 ด้าน 5.88% มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป และแยกตามประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจมี 5 ด้าน 29.41% มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป และระดับปัจจัยค่าจ้างมี 2 ด้าน 11.76% มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 90% ขึ้นไป

บัณฑิตา ลาภพันธ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัล สาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 287 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-29 ปีทำงานแผนก

เสื้อผ้าวัยรุ่นชาย ตำแหน่งพนักงานชาย และมีอายุการทำงาน 4-6 ปีเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจในการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความใส่ใจในการบริการได้ร้อยละ 24.5 3) ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้อื่นได้ร้อยละ 19.1

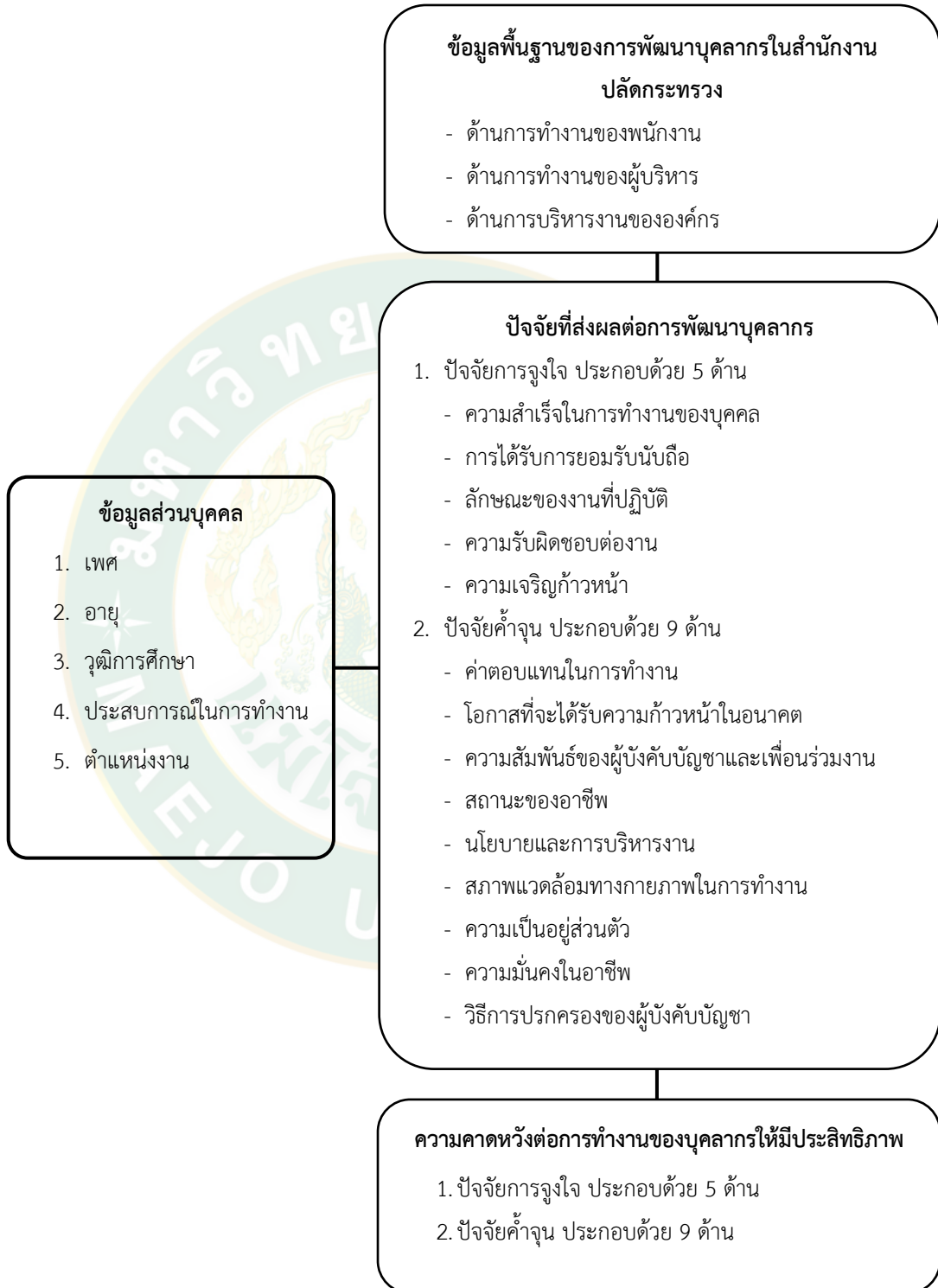
จรัญธร สาคร และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) จากงานวิจัยสามารถค้นพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานขาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี นอกจากนั้นยังพบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่าด้านวิธีการปกครองของหัวหน้างาน ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านเงินเดือน และด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายเช่นกัน

8. ภาคสรุป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้คนงานในองค์กรมีความสุข และทำงานที่มีความสุขนั้นจะช่วย ทำให้การ

องค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมขององค์กรและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการของการพัฒนาและเรียนรู้โดยดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ระดับ คือ วิเคราะห์องค์การเป็นการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ วิเคราะห์งานเป็นการพิจารณาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ วิเคราะห์บุคคล เป็นการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของตัวบุคลากรเอง 2) การจัดทำแผนการพัฒนา และเรียนรู้โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ งบประมาณค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบ 3) ดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร โดยอาจแบ่งการพิจารณาเป็น 4 ระดับ คือ ความพอใจ สิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรม และผลงาน ส่วนการประเมินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนและประเมินผลของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การประเมินนี้ช่วยให้เราทราบถึงประสิทธิภาพของกิจกรรม การดำเนินการ และนำไปสู่การปรับปรุงและการพัฒนาในอนาคต การประเมินควรวัดผลการทำงานของบุคลากร การพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากควรวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานในองค์กรจากผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และความสามารถในการสร้างผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การใช้เวลา และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในการทำงานด้วย

9. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เป็นการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย เชิงปริมาณ (Quatitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3 สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ที่ตำบลบ้านโพนชัย อำเภอเมืองชัยเศรษฐา นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สร้างขึ้นพร้อมกันวันจัดตั้งกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ในวันที่ 15 กันยายน ปี พ.ศ. 2542 เป็นหนึ่งในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ มีหน้าที่ในการเป็น เสนาธิการให้กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ในการปฏิบัติงานบริการ เลขานุการและพิธีการ คำนว้า-สำรวจ คຸ້ມครองงบประมาณ-การเงิน ทรัพย์สินของรัฐ นิติกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าของเพศหญิง แม่และเด็ก ชาวสารกสิกรรมและป่าไม้ และงานสหวิทยาสาสตร์กสิกรรมและป่าไม้ สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ประกอบด้วย 8 หน่วยงาน และ 1 กองเลขาสภา วิทยาศาสตร์เทคนิคกสิกรรมและป่าไม้ มีพนักงาน-บุคลากรทั้งหมด 86 ราย หญิง 35 ราย ได้บรรจุ เข้าในตำแหน่งงาน คือ การนำกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ 3 ราย การนำสำนักงานปลัดกระทรวง

6 ราย (หญิง 1 ราย) หน่วยงานบริหาร 11 ราย (หญิง 7 ราย) หน่วยงานเลขานุการและพิธีการ 11 ราย (หญิง 6 ราย) หน่วยงานคั้นคว่ำและสำรวม 9 ราย (หญิง 3 ราย) หน่วยงานการเงิน 11 ราย (หญิง 4 ราย) หน่วยงานคุ้มครองทรัพย์สินของรัฐ 7 ท่าน (หญิง 1 ราย) หน่วยงานนิติกรรม 6 ราย (หญิง 2 ราย) หน่วยงานส่งเสริมความก้าวหน้าของแม่หญิงและแม่-เด็ก 5 ราย (หญิง 5 ราย) หน่วยงานโฆษณาข่าวสาร 11 ราย (หญิง 4 ราย) และกองเลขาสภาวิทยาศาสตร์เทคนิคสภกรรมและป่าไม้ 6 ราย (หญิง 2 ราย) ระดับวิชาเฉพาะประกอบด้วย จบการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 ราย ปริญญาโท 30 ราย (หญิง 6 ราย) ปริญญาตรี 47 ราย (หญิง 23 ราย) จบชั้นสูง 4 ราย (หญิง 4 ราย) จบระดับการศึกษาชั้นกลาง 1 ราย (หญิง 1 ราย) จบระดับการศึกษาชั้นต้น 1 ราย มีพนักงานเป็นผู้ อายุสูงสุด 62 ปี ต่ำสุด 28 ปี อายุเฉลี่ย 45 ปี (สำนักงานปลัดกระทรวงกลสิกรรมและป่าไม้, 2566)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรหรือพนักงานทั้งหมดที่ทำงานอยู่สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนทั้งสิ้น 86 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-end question) และคำถามปลายเปิด (Open-end question) เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรหรือพนักงานที่ทำงานอยู่สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งหมด 86 ราย เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้ลักษณะแบบสอบถามออกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Rating Scales) สำนวระดับการปฏิบัติงาน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงานของผู้บริหาร และด้านการบริหารงานขององค์กร

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้ลักษณะแบบสอบถามออกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Rating Scales) มุ่งเน้นสำรวจระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. ปัจจัยการจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้ลักษณะแบบสอบถามออกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1932) สำรวจระดับความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ปัจจัยการจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถามในตอนี่ 2 3 และ 4 ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง มากที่สุด
4	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง มาก
3	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง ปานกลาง
2	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง น้อย
1	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางด้านภาษาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องชัดเจนของภาษาและประเมินออกมาเป็นค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 โดยการประเมินความตรงของข้อคำถามตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

-1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

เมื่อประเมินความตรงของแบบสอบถามแล้ว ได้นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) จากสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหาสามารถนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างได้ โดยการตรวจสอบความถูกต้องที่ได้ในครั้งนี้เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 86 ราย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มบุคลากรหรือพนักงานที่ทำงานอยู่สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา อาทิตงานวิจัย แผนพัฒนา แนวคิด ทฤษฎี แบบสอบถาม และข้อมูลต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ถึง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นหาข้อมูลจากห้องสมุด เว็บไซต์ และสถาบันศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ถึงสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม จำนวน 86 ฉบับ ทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล จำนวน 5 วัน

3. นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 86 ฉบับ นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ คือ ด้านการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงานของผู้บริหาร และด้านการบริหารงานขององค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถามในตอนี่ 2, 3 และ 4 ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง มากที่สุด
4	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง มาก
3	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง ปานกลาง
2	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง น้อย
1	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง น้อยที่สุด

จากนั้น นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น วิชราภรณ์ ก้อนแก้ว (2558: 28) ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

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

$$= 0.8$$

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้แบบอันตรภาคชั้น โดยแบ่งผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 - 5.00	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง มากที่สุด
3.41 - 4.20	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง มาก
2.61 - 3.40	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง ปานกลาง
1.81 - 2.60	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง น้อย
1.00 - 1.80	ข้อมูลพื้นฐานการทำงาน/ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา/ความคาดหวัง น้อยที่สุด

การจัดทำการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ครบทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว นำมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา
4. พิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันหาข้อสรุปแล้วบรรยายผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean: μ)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Content Validity)

2.2 ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของภาษาของแบบสอบถาม โดยการประเมินค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3) ศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ จากกลุ่มเป้าหมาย 86 ราย โดยผลการวิเคราะห์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. เพศ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 86 ราย ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.30 และเพศหญิง จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.70 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) จากการศึกษาเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ส่วนมากจะเป็นเพศชาย จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนเพศชายมากกว่าเพศหญิง

2. อายุ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 86 ราย ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.67 รองลงมาคือมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.40 ส่วนผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.28 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยสุด 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) จากการศึกษาเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลุ่กรรมและป่าไม้ ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีอายุในวัยกลางคนขึ้นไปและสูงอายุ

3. วุฒิการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 86 ราย ในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.67 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.02 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.98 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) จากการศึกษาเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ส่วนใหญ่จะถูกคัดเลือกให้มาเป็นบุคลากรในสำนักงานด้วยวุฒิการศึกษาหรือมีวิชาชีพในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ยกเว้นความรู้ ความสามารถ ขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 86 ราย ในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.51 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.88 และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.12 และน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.49 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) จากการศึกษาเห็นได้ว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด

5. ตำแหน่งงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 86 ราย ในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานวิชาการ มีจำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.51 รองลงมา เป็นรองหัวหน้าหน่วยงาน มีจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.07 ต่อมาก็หัวหน้าหน่วยงาน มีจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.63 และ รองหัวหน้าสำนักงาน จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.30 น้อยที่สุดตำแหน่งรองรัฐมนตรี จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.33 และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.16 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งงานของกระทรวงเกษตรกรรมและป่าไม้ ได้ระบุอย่างชัดเจน และตามระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	51	59.30
หญิง	35	40.70
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	4	4.65
31-40 ปี	41	47.67
41-50 ปี	27	31.40
50 ปีขึ้นไป	14	16.28
3. วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	6	6.98
ปริญญาตรี	41	47.67
ปริญญาโท	37	43.02
ปริญญาเอก	2	2.33
4. ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	3	3.49
6-10 ปี	13	15.12
11-20 ปี	40	46.51
21 ปีขึ้นไป	30	34.88
5. ตำแหน่งงาน		
วิชาการ	40	46.51
หัวหน้าหน่วยงาน	10	11.63
หัวหน้าสำนักงาน	1	1.16
รองรัฐมนตรี	2	2.33
รองหัวหน้าหน่วยงาน	25	29.07
รองหัวหน้าสำนักงาน	8	9.30

ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากผลการศึกษาต่อพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้มีพื้นฐานการทำงานอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97, $\sigma = 0.88$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 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

เมื่อพิจารณาพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จากผลการศึกษาได้แสดงให้เห็น ดังนี้

1. ด้านการทำงานของพนักงาน

จากผลการศึกษา พื้นฐานการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ผ่านมาอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.05, $\sigma = 0.84$) (ตารางที่ 3) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของด้านการทำงานของพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ได้แสดงให้เห็นว่า ที่ผ่านมาบุคลากรได้มีการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) และส่วนในด้านอื่น ๆ เห็นว่าอยู่ในระดับการทำงานที่มากเช่น บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.19)

บุคลากรนั้นมีความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.16) บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ทำหามากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.15) บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.08) บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะต้องการให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.01) บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.00) บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองในการทำงานประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และบุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานการทำงานของพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

พื้นฐานการทำงานของพนักงาน	μ	σ	ระดับการทำงาน
1. ที่ผ่านมากุคลากรได้มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ	4.21	0.80	มากที่สุด
2. บุคลากรนั้นมีความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง	4.16	0.79	มาก
3. บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.19	0.74	มาก
4. บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ ทำหามากยิ่งขึ้น	4.15	0.79	มาก
5. บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานใน ปริมาณที่เพิ่มขึ้น	4.08	0.83	มาก
6. บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทน จากการทำงานที่สูงขึ้น	3.67	1.06	มาก
7. บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.01	0.91	มาก
8. บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับ จากการพัฒนาตนเองในการทำงานประจำ	3.98	0.84	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(N=86)

พื้นฐานการทำงานของพนักงาน	μ	σ	ระดับการทำงาน
9. บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานอื่นๆนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่	4.00	0.80	มาก
10. บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะต้องการให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	4.06	0.82	มาก
รวม	4.05	0.84	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

2. ด้านการทำงานของผู้บริหาร

จากผลการศึกษา พื้นฐานการทำงานของผู้บริหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมการทำงานของผู้บริหารในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ผ่านมาอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94, $\sigma = 0.93$) (ตารางที่ 4) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของการทำงานของผู้บริหารในสำนักงานปลัดกระทรวง ได้แสดงให้เห็นว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับที่มาก เช่น ที่ผ่านมาผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามมาด้วยผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และมีความเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีทักษะและความชำนาญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีการใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ได้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความจริงใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.93) นอกจากผู้บริหารมีเทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่พัฒนาการทำงานในกระทรวง (ค่าเฉลี่ย 3.87) ได้สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้) ที่อยากพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) และได้สร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานการทำงานของผู้บริหารของพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับการทำงาน
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.94	1.01	มาก
2. ผู้บริหารได้สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้) ที่อยากพัฒนาตนเอง	3.86	0.98	มาก
3. ผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจภายนอกเช่น การให้รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงานดีขึ้น	3.83	1.05	มาก
4. ผู้บริหารมีเทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ	3.92	1.03	มาก
5. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.05	0.78	มาก
6. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.03	0.82	มาก
7. ผู้บริหารมีทักษะและความชำนาญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.95	0.82	มาก
8. ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.93	0.99	มาก
9. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.94	0.89	มาก
10. ผู้บริหารมีความจริงจังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.93	0.85	มาก
11. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.00	0.85	มาก
12. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่พัฒนาการทำงานในกระทรวง	3.87	1.07	มาก
รวม	3.94	0.93	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

3. ด้านการบริหารงานขององค์กร

จากผลการศึกษา พื้นฐานการบริหารงานขององค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมการบริหารงานขององค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ผ่านมาอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94, $\sigma = 0.87$) (ตารางที่ 5) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของการบริหารงานขององค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวง ได้แสดงให้เห็นว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับที่มาก เช่น ผ่านมากระทรวงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.09) ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05) มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.01) มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการงานที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.97) ได้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ได้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ได้มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.91) ได้มีโครงสร้างการบริหารของกระทรวงมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และได้บรรยากาศของกระทรวงสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.90) ได้มีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา (ค่าเฉลี่ย 3.86) และกระทรวงมีการประชุมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานการบริหารงานขององค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

พื้นฐานการบริหารงานขององค์กร	μ	σ	ระดับการทำงาน
1. โครงสร้างการบริหารของกระทรวงมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.90	0.95	มาก
2. กระทรวงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน	4.01	0.90	มาก
3. กระทรวงกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างชัดเจน	3.93	0.85	มาก
4. กฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.91	0.81	มาก
5. บรรยากาศของกระทรวงสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.90	0.88	มาก
6. กระทรวงมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.95	0.78	มาก
7. กระทรวงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.78	มาก
8. กระทรวงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.05	0.84	มาก
9. กระทรวงมีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา	3.86	0.95	มาก
10. กระทรวงมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น	3.97	0.82	มาก
11. กระทรวงมีการประชุมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน	3.81	1.05	มาก
รวม	3.94	0.87	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

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง
กสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากผลการศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94, $\sigma = 0.89$) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 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

เมื่อพิจารณา 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากผลการศึกษาได้แสดงให้เห็น ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.07, $\sigma = 0.81$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของปัจจัยการจูงใจ ตามลำดับ (ตารางที่ 7) แสดงให้เห็นว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

การศึกษาพบว่า โดยรวมความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.13, $\sigma = 0.77$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรโดยแยกเป็น 8 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ในทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และแสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาบุคลากรมีความตั้งใจรับฟัง สื่อสาร ทำความเข้าใจ และสามารถจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียงพอพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.16) ไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.13) มีวิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง (ค่าเฉลี่ย 4.05) และสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.03) (ตารางที่ 7)

2. ด้านการได้รับการยอมรับ

การศึกษาพบว่า โดยรวมการได้รับการยอมรับในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.06, $\sigma = 0.79$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของการได้รับการยอมรับในการทำงานของบุคลากรโดยแยกเป็น 9 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และ ได้มีการแสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.28) และมี 7 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้มีการส่งเสริม และสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และได้สร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะ ได้มีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น (ค่าเฉลี่ย 4.05) ได้มีการค้นคิดและตั้งใจสร้างผลงานในหน่วยงาน ให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากล (ค่าเฉลี่ย 4.02) พนักงานทุกคนได้รับโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับและเกิดความพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ

ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้รับการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.99) นอกจากนี้ในสำนักงานปลัดกระทรวงการมีสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรีของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.95) และได้รับการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณท์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) (ตารางที่ 7)

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การศึกษาพบว่า โดยรวมลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.11, $\sigma = 0.74$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรโดยแยกเป็น 8 ประเด็นได้แสดงให้เห็นว่า ใน 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.26) และได้รับการเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และมี 6 ประเด็นของลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรทำงานที่มีลักษณะจดบันทึกรายละเอียดของงานและมีความรับผิดชอบชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ได้มีลักษณะทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.16) และสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09) นอกจากงานมีลักษณะท้าทายแต่พนักงานสามารถทำงานเกิดผลงานโดดเด่นให้องค์กรได้ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และลักษณะงานที่ถูกลมอบหมายงานเป็นงานที่กระตุ้นให้ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมา (ค่าเฉลี่ย 4.00) และลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จหากขาดทีมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) (ตารางที่ 7)

4. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22, $\sigma = 0.73$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรโดยแยกเป็น 5 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 4.31) ชอบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 4.29) และมีความสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย

4.26) และมี 2 ประเด็นของความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.20) และมีเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.03) (ตารางที่ 7)

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมในด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.78, $\sigma = 1.02$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรโดยแยกเป็น 4 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ในทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.99) และได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.91) นอกจากนี้บุคลากรได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และได้รับนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72) (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)

ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร	4.13	0.77	มาก
1.1 องค์กรความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียงพอพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.70	มาก
1.2 ความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบความสำเร็จอย่างน่าพึงพอใจ	4.20	0.76	มาก
1.3 วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเวลาปฏิบัติงาน	4.12	0.74	มาก
1.4 ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง	4.05	0.84	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=86)			
ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.5 ไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง	4.13	0.81	มาก
1.6 สามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.79	มาก
1.7 ตั้งใจรับฟัง สื่อสาร ทำความเข้าใจ และสามารถจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.77	มาก
1.8 แสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร	4.20	0.76	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.06	0.79	มาก
2.1 ในสำนักงานปลัดกระทรวงการมีสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรี ของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น	3.95	0.85	มาก
2.2 ได้มีการค้นคิดและตั้งใจสร้างผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากล	4.02	0.91	มาก
2.3 ได้มีการส่งเสริม และสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี	4.05	0.73	มาก
2.4 ได้สร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะ ได้มีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น	4.05	0.81	มาก
2.5 ได้กระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณ์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	3.94	0.83	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=86)

ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
2.6 พนักงานได้รับโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับและเกิดความพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง	4.00	0.84	มาก
2.7 ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้รับการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.99	0.77	มาก
2.8 แสดงความยินดี หรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ	4.28	0.63	มากที่สุด
2.9 เปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.29	0.70	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.74	มาก
3.1 ลักษณะงานที่ถูกมอบหมายงานเป็นงานที่กระตุ้นให้ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมา	4.00	0.80	มาก
3.2 ลักษณะงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.16	0.68	มาก
3.3 มีการเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ	4.22	0.62	มากที่สุด
3.4 การทำงานมีลักษณะท้าทายแต่พนักงานสามารถทำให้เกิดผลงานโดดเด่นในองค์กรได้	4.08	0.67	มาก
3.5 มีความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.26	0.71	มากที่สุด
3.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตนเอง	4.09	0.76	มาก
3.7 ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จหากขาดทีมงาน	3.92	0.90	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=86)

ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
3.8 การทำงานพนักงานที่มีลักษณะจذبที่กรายละเอียดของงาน และมีความรับผิดชอบชัดเจน	4.19	0.74	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.22	0.73	มากที่สุด
4.1 มีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.20	0.72	มาก
4.2 มีความสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น	4.26	0.75	มากที่สุด
4.3 ชอบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.29	0.72	มากที่สุด
4.4 มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี	4.31	0.74	มากที่สุด
4.5 มีเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.03	0.74	มาก
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.87	1.02	มาก
5.1 ได้รับนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.72	1.16	มาก
5.2 ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม	3.91	1.01	มาก
5.3 ได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของท่าน	3.87	1.04	มาก
5.4 ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร	3.99	0.85	มาก
รวม	4.08	0.81	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			

ปัจจัยการค้ำจุน

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.79, $\sigma = 0.98$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของปัจจัยการค้ำจุนตามลำดับ (ตารางที่ 8) แสดงให้เห็นว่า

1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

การศึกษาพบว่า โดยรวมค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.43, $\sigma = 1.18$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรโดยแยกเป็น 5 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายกัน รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานได้มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.43) ส่วนอีก 2 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่ปานกลาง เช่น บุคลากรมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และการที่มีเงินโบนัสประจำปีและมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38) (ตารางที่ 8)

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

การศึกษาพบว่า โดยรวมโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.96, $\sigma = 0.96$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในการทำงานของบุคลากรโดยแยกเป็น 5 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น ครอบครัวยังได้เปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.29) ส่วนอีก 4 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้รับโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อไปยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และสำนักงานปลัดกระทรวงได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลก เปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และได้ส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.78) (ตารางที่ 8)

3. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.96, $\sigma = 0.85$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยแยกเป็น 6 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.00) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่เสมอ และได้มีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความเข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.99) ผู้บังคับบัญชามีทักษะความเป็นผู้นำ มีความเป็นมหาชนที่น่าพอใจและมีความยุติธรรมต่อหมู่คณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.98) นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชาได้มีวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงาน พร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) (ตารางที่ 8)

4. ด้านสถานะของอาชีพ

การศึกษาพบว่า โดยรวมสถานะของอาชีพของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.91, $\sigma = 0.98$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านสถานะของอาชีพของบุคลากรโดยแยกเป็น 2 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น สถานะของอาชีพในปัจจุบันเช่น บทบาทและการดำรงตำแหน่งส่งผลให้เชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างน่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และมีความพอใจกับสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.87) (ตารางที่ 8)

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมนโยบายและการบริหารงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.82, $\sigma = 0.96$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านนโยบายและการบริหารงานโดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น ทุกหน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.93) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.70) (ตารางที่ 8)

6. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.85, $\sigma = 0.87$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานโดยแยกเป็น 6 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น องค์กรมีความยืดหยุ่นในเวลากการทำงานเพื่อทำให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีสภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นที่ได้รับในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทุกคนยังคงทำงานอยู่ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.86) และปัจจุบันกระทรวงได้เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.85) นอกจากหน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงานได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.83) และมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) (ตารางที่ 8)

7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

การศึกษาพบว่า โดยรวมความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.41, $\sigma = 1.16$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านในความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรโดยแยกเป็น 2 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก คือ งานที่ทำอยู่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59) และ 1 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่ปานกลาง คือ รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอต่อความต้องการ และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.22) (ตารางที่ 8)

8. ด้านความมั่นคงในอาชีพ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.81, $\sigma = 1.01$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านในความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรโดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองด้วยมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำให้มีก้าวหน้าต่อไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และการทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.66) (ตารางที่ 8)

9. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

การศึกษาพบว่า โดยรวมวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97, $\sigma = 0.84$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านในวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด (ค่าเฉลี่ย 4.01) และผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน อธิบายงานที่มอบหมายงานให้มีความชัดเจนเข้าใจง่ายและรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.95) (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง

(N=86)			
ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.43	1.18	มาก
1.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.53	1.18	มาก
1.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายกัน	3.43	1.09	มาก
1.3 มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.38	1.21	ปานกลาง
1.4 มีเงินโบนัสประจำปีและมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	3.36	1.25	ปานกลาง
1.5 สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานได้มีความเหมาะสม	3.43	1.20	มาก
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.96	0.96	มาก
2.1 สำนักงานปลัดกระทรวงได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ	3.90	1.01	มาก
2.2 ได้รับโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเอง ไปยกระดับหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ	4.00	0.89	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(N=86)

ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
2.3 ได้ส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ	3.78	1.07	มาก
2.4 ได้สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ	3.84	1.02	มาก
2.5 ครอบครัวยังเปิดโอกาส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ	4.29	0.82	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.85	มาก
3.1 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา	4.00	0.85	มาก
3.2 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่เสมอ	3.99	0.82	มาก
3.3 ผู้บังคับบัญชามีทักษะความเป็นผู้นำ มีความเป็นมหาชนที่น่าพอใจและมีความยุติธรรมต่อหมู่คณะอยู่เสมอ	3.98	0.85	มาก
3.4 ผู้บังคับบัญชาได้มีวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.88	0.90	มาก
3.5 ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความเข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดี	3.99	0.86	มาก
3.6 ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา	3.92	0.83	มาก
4. ด้านสถานะของอาชีพ	3.91	0.98	มาก
4.1 สถานะของอาชีพในปัจจุบันเช่น บทบาทและการดำรงตำแหน่งส่งผลให้เชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีอย่างน่าพอใจ	3.95	1.00	มาก
4.2 มีความพอใจกับสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.87	0.96	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(N=86)

ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.82	0.96	มาก
5.1 ทุกหน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.89	มาก
5.2 ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่	3.70	0.95	มาก
5.3 องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	3.84	1.03	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	3.85	0.87	มาก
6.1 องค์กรมีความยืดหยุ่นในเวลางานเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.93	0.85	มาก
6.2 สภาพการทำงานของกระทรวงได้เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกกับการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.85	0.87	มาก
6.3 สภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นที่ได้รับในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทุกคนยังคงทำงานอยู่ในองค์กร	3.86	0.86	มาก
6.4 อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน	3.73	0.96	มาก
6.5 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน	3.92	0.87	มาก
6.6 หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงานได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.80	มาก
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.41	1.16	มาก
7.1 งานที่ทำอยู่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น	3.59	1.01	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(N=86)

ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
7.2 รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอต่อความต้องการและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.22	1.31	ปานกลาง
8. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.81	1.01	มาก
8.1 การทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต	3.66	1.13	มาก
8.2 มีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำให้มีก้าวหน้าต่อไปได้	3.79	0.93	มาก
8.3 มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ	3.97	0.96	มาก
9. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.97	0.84	มาก
9.1 รูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม	3.95	0.87	มาก
9.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน อธิบายงานที่มอบหมายงานให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.95	0.82	มาก
9.3 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด	4.01	0.82	มาก
รวม	3.79	0.98	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

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากผลการศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า โดยรวมพนักงานใน
สำนักงานปลัดกระทรวงมีความคาดหวังอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22, $\sigma = 0.76$) (ตารางที่
9)

ตารางที่ 9 ผลรวมของความคาดหวังในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการทำงานของ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
1. ความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจ	4.22	0.73	มากที่สุด
2. ความคาดหวังในปัจจุบันการค้ำจุน	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

เมื่อพิจารณาใน 2 ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากผลการศึกษาได้แสดง
ให้เห็น ดังนี้

ความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พบว่า โดยรวมพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมีความคาดหวังอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย
4.22, $\sigma = 0.73$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจ ตามลำดับ
(ตารางที่ 10) แสดงให้เห็นว่า

1. ด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

การศึกษาพบว่า โดยรวมด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.19, $\sigma = 0.78$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 8 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่ามี 4 ประเด็นที่อยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความตั้งใจรับฟังการสื่อสาร การทำความเข้าใจ และการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงาน และคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้มด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา คือ การคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียบพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มวิสัยทัศน์ และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ส่วนอีก 4 ประเด็นที่อยู่ในระดับที่มาก เช่น การคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.20) คาดหวังให้บุคลากรทุกคนไม่ควรเพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.13) คาดหวังให้บุคลากรทุกคนไม่ควรย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง (ค่าเฉลี่ย 4.12) และคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย 4.03) (ตารางที่ 10)

2. ด้านความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.24, $\sigma = 0.76$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 9 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่ามี 7 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากลด้วยการออกแบบงานที่ (ค่าเฉลี่ย 4.33) ตามมาด้วยความคาดหวังให้แสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จต่อกันเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.31) การคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการสร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) คาดหวังให้เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในงาน หวังให้มีความไว้วางใจให้บุคลากรได้ตัดสินใจต่องานได้

อย่างเต็มที่โดยไม่ได้ควบคุมแต่อย่างใด และเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน หมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.22) และ คาดหวังให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงเพิ่มการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณฑ์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และมี 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่ มาก เช่น บุคลากรได้มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรี ของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.20) และคาดหวังให้ สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.18) (ตารางที่ 10)

3. ด้านความคาดหวังต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรใน สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.17, $\sigma = 0.70$) ซึ่งผลการ วิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 8 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้กระตุ้นบุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมาเข้าใจลักษณะงานการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ต่อด้วยคาดหวังให้บุคลากรเพิ่มความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบ ผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.23) และการมีความคาดหวังให้เปิดโอกาสและยอมรับในความคิด ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และมี 5 ประเด็นอยู่ในระดับ ที่มาก เช่น ความคาดหวังให้ทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการ พัฒนาคณะอยู่เสมอ และคาดหวังให้การทำงานของบุคลากรนั้นได้มีการจัดบันทึกรายละเอียดของ งานและมีความรับผิดชอบชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ต่อด้วยความคาดหวังให้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานร่วมกันเป็นทีมงานโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.12) มี ความคาดหวังให้เพิ่มลักษณะงานที่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.09) และมีความคาดหวังให้เพิ่มลักษณะความท้าทายในการทำงานบ้างเพื่อให้เกิดมีผลงาน โดดเด่นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.02) (ตารางที่ 21)

4. ด้านความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องานของบุคลากรใน สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23, $\sigma = 0.67$) ซึ่งผล การวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 5 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน

4 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้บุคลากรเพิ่มความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีความคาดหวังให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดีด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคาดหวังให้เพิ่มความรับผิดชอบงานให้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และคาดหวังให้เพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.22) และมี 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ การคาดหวังให้บุคลากรทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ (ค่าเฉลี่ย 4.19) (ตารางที่ 10)

5. ด้านความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27, $\sigma = 0.73$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 4 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้เพิ่มนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.37) ตามด้วยความคาดหวังให้เพิ่มการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) และความคาดหวังให้เพิ่มโอกาสหรือการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนอีก 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ มีความคาดหวังให้เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลโดยตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.15) (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความคาดหวัง
1. ด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร	4.19	0.78	มาก
1.1 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มองค์ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.74	มากที่สุด
1.2 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพึงพอใจ	4.20	0.68	มาก
1.3 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มวิสัยทัศน์ และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะการปฏิบัติงาน	4.22	0.73	มากที่สุด
1.4 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนไม่ควรย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง	4.12	0.90	มาก
1.5 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนไม่ควรเพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง	4.13	0.90	มาก
1.6 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย	4.10	0.78	มาก
1.7 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความตั้งใจรับฟังการสื่อสาร การทำความเข้าใจ และการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงาน	4.27	0.74	มากที่สุด
1.8 มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร	4.27	0.74	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
2. ด้านความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับ	4.24	0.76	มาก
2.1 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรีของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น	4.20	0.87	มาก
2.2 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากลด้วยการออกแบบงานที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้	4.33	0.76	มากที่สุด
2.3 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะเพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร	4.18	0.71	มาก
2.4 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการสร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์นำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น	4.24	0.77	มากที่สุด
2.5 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณ์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	4.21	0.81	มากที่สุด
2.6 มีความคาดหวังให้เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.71	มากที่สุด
2.7 มีความคาดหวังให้มีความไว้วางใจให้บุคลากรได้ตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีข้อกำหนดแต่อย่างใด	4.22	0.77	มากที่สุด
2.8 มีความคาดหวังให้แสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จต่อกันเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ	4.31	0.69	มากที่สุด
2.9 มีความคาดหวังให้เปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.22	0.73	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
3. ด้านความคาดหวังต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.70	มาก
3.1 มีความคาดหวังให้กระตุ้นบุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่ เรียนมาใช้ในการทำงาน	4.31	0.76	มากที่สุด
3.2 มีความคาดหวังให้ทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้ง ภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.19	0.71	มาก
3.3 มีความคาดหวังให้เปิดโอกาสและยอมรับในความคิด ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ	4.22	0.69	มากที่สุด
3.4 มีความคาดหวังให้เพิ่มลักษณะความท้าทายในการ ทำงาน เพื่อให้เกิดมีผลงานโดดเด่นในองค์กร	4.02	0.67	มาก
3.5 มีความคาดหวังให้บุคลากรเพิ่มความอดทนในการ ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.23	0.68	มากที่สุด
3.6 มีความคาดหวังให้เพิ่มลักษณะงานที่สามารถรับผิดชอบ โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัวเอง	4.09	0.68	มาก
3.7 มีความคาดหวังให้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานและ รับผิดชอบงานร่วมกันเป็นทีมงานโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่เริ่มต้นจน ประสบความสำเร็จ	4.12	0.69	มาก
3.8 มีความคาดหวังให้การทำงานของบุคลากรนั้นได้มีการ จัดบันทึกรายละเอียดของงานและมีความรับผิดชอบชัดเจน	4.19	0.69	มาก
4. ด้านความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องาน	4.23	0.67	มากที่สุด
4.1 มีความคาดหวังให้เพิ่มความรับผิดชอบงานให้สำเร็จตาม เวลาและเป้าหมายตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.22	0.71	มากที่สุด
4.2 มีความคาดหวังให้เพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น	4.22	0.68	มากที่สุด
4.3 มีความคาดหวังให้บุคลากรเพิ่มความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานด้วยกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.26	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
4.4 มีความคาดหวังให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมี เหตุผลด้วยดี	4.26	0.67	มากที่สุด
4.5 มีความคาดหวังให้บุคลากรทำความเข้าใจในปัญหาที่ เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้	4.19	0.64	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	0.73	มากที่สุด
5.1 มีความคาดหวังให้เพิ่มนโยบายการสนับสนุนให้เป็น พนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.37	0.72	มากที่สุด
5.2 มีความคาดหวังให้เพิ่มการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นขั้น เงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม	4.29	0.68	มากที่สุด
5.3 มีความคาดหวังให้เพิ่มโอกาสหรือการพิจารณาผลงาน อย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของบุคลากร	4.27	0.80	มากที่สุด
5.4 มีความคาดหวังให้เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร	4.15	0.69	มาก
รวม	4.22	0.73	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

ความคาดหวังในปัจจุบันการคำนวณ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในปัจจุบันการคำนวณต่อการทำงานของบุคลากรให้มี
 ประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 พบว่า โดยรวมพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมีความคาดหวังอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย
 4.24, $\sigma = 0.75$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของความคาดหวังในปัจจุบันการคำนวณ ตามลำดับ
 (ตารางที่ 11) แสดงให้เห็นว่า

1. ด้านความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์

การศึกษาพบว่า โดยรวมในด้านความคาดหวังของบุคลากรต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.44, $\sigma = 0.77$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 4 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้ปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานและสภาพเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคาดหวังให้มีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.45) คาดหวังให้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการเคลื่อนไหวงานต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.42) และคาดหวังให้เพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.41) (ตารางที่ 11)

2. ด้านความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21, $\sigma = 0.70$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 5 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า มี 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และมีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการสนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ส่วนอีก 3 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคาดหวังให้ครอบครัวเพิ่มการเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และคาดหวังให้บุคลากรเปิดโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อได้ยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ ให้ตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.12) (ตารางที่ 11)

3. ด้านความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22, $\sigma = 0.77$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น

6 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า มี 4 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำที่ดีอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาได้มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.27) นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพิ่มความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจใจอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และ คาดหวังให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.21) ส่วนอีก 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.16) และมีความคาดหวังให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.21) (ตารางที่ 11)

4. ด้านความคาดหวังต่อสถานะของอาชีพ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อสถานะของอาชีพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.16, $\sigma = 0.74$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 2 ประเด็นได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้บุคลากรพยายามสร้างสถานะบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งงานของตนอย่างภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 4.20) และมีความคาดหวังให้บุคลากรเพิ่มสถานะอาชีพของตนให้มีบทบาทที่สามารถเชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมอย่างน่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย 4.13) (ตารางที่ 11)

5. ด้านความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อนโยบายและการบริหารงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24, $\sigma = 0.75$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า มี 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานของตน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และคาดหวังให้เพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.22) ส่วนใน 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก คือ การคาดหวังให้หน่วยงานเพิ่มการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.20) (ตารางที่ 11)

6. ด้านความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.22, $\sigma = 0.75$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 6 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากร มีความคาดหวังให้เพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา มีความคาดหวังให้จัดสภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และมีความคาดหวังให้แต่ละหน่วยงานจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.24) และ อีก 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น มีความคาดหวังให้องค์กรเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลางาน เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.17) และคาดหวังให้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี และ คาดหวังให้จัดระบบการทำงานที่ ยืดหยุ่นที่เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.14) (ตารางที่ 11)

7. ด้านความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.99, $\sigma = 1.05$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 2 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุก ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก คือ บุคลากรคาดหวังให้งานที่ทำอยู่ควรเป็นงานที่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ไปในทางที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.08) และ มีความคาดหวังให้รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอต่อ ความต้องการและการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91) (ตารางที่ 11)

8. ด้านความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพ

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อความมั่นคงในอาชีพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.17, $\sigma = 0.74$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า มี 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ บุคลากรมีความคาดหวังให้กระทรวงเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิด แรงผลักดันและแรงกระตุ้นในการทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 4.23) ส่วน 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้กระทรวงส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะมี

รายได้ที่มาจากหลากหลายกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.20) และ มีความคาดหวังให้กระทรวงเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นส่งผลให้มีความก้าวหน้าตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.09) (ตารางที่ 11)

9. ด้านความคาดหวังต่อวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

การศึกษาพบว่า โดยรวมความคาดหวังของบุคลากรต่อวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28, $\sigma = 0.77$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยแยกเป็น 3 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากำหนดรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความสามารถในการมอบหมายงานอธิบายงานที่มอบหมายให้บุคลากรชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.28) และคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดต่อความก้าวหน้าขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.26) (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 ความคาดหวังในปัจจัยการดำเนินงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจัยการดำเนินงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความคาดหวัง
1. ด้านความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.44	0.77	มากที่สุด
1.1 มีความคาดหวังให้ปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานและสภาพเศรษฐกิจ	4.49	0.70	มากที่สุด
1.2 มีความคาดหวังให้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการเคลื่อนไหวงานต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ	4.42	0.77	มากที่สุด
1.3 มีความคาดหวังให้มีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร	4.45	0.82	มากที่สุด
1.4 มีความคาดหวังให้เพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.41	0.79	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจุบันการดำเนินงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
2. ด้านความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	4.21	0.70	มากที่สุด
2.1 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า อย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ	4.37	0.67	มากที่สุด
2.2 มีความคาดหวังให้บุคลากรเปิดโอกาสและแสวงหา แหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อได้ยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ ให้ตัวเอง	4.12	0.73	มาก
2.3 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการ ส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้ง ภายในและต่างประเทศ	4.20	0.70	มาก
2.4 มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการ สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ	4.24	0.72	มากที่สุด
2.5 มีความคาดหวังให้ครอบครัวเพิ่มการเปิดโอกาสส่งเสริม และสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.69	มาก
3. ด้านความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.22	0.77	มากที่สุด
3.1 มีความคาดหวังให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเพิ่มการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ ตลอดเวลา	4.21	0.78	มากที่สุด
3.2 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่เสมอ	4.10	0.77	มาก
3.3 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มทักษะความเป็น ผู้นำที่ดีอยู่เสมอ	4.35	0.75	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจัยการดำเนินงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
3.4 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มวิธีการสร้างให้ บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ	4.27	0.79	มากที่สุด
3.5 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเพิ่มความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าอกเข้าใจอยู่เสมอ	4.23	0.75	มากที่สุด
3.6 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อัน ดีต่อกันตลอดเวลา	4.16	0.81	มาก
4. ด้านความคาดหวังต่อสถานะของอาชีพ	4.16	0.74	มาก
4.1 มีความคาดหวังให้บุคลากรเพิ่มสถานะอาชีพของตนให้มี บทบาทที่สามารถเชิดชูเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคมอย่างน่าพอใจ	4.13	0.73	มาก
4.2 มีความคาดหวังให้บุคลากรพยายามสร้างสถานะ บทบาทหน้าที่ และตำแหน่งงานของตนอย่างภาคภูมิใจ	4.20	0.75	มาก
5. ด้านความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน	4.24	0.75	มากที่สุด
5.1 มีความคาดหวังให้หน่วยงานเพิ่มการประชุมชี้แจง นโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบ อย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.76	มาก
5.2 มีความคาดหวังให้เพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่	4.22	0.76	มากที่สุด
5.3 มีความคาดหวังให้องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานของตน	4.31	0.74	มากที่สุด
6. ด้านความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	4.22	0.75	มาก
6.1 มีความคาดหวังให้องค์กรเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลาการ ทำงานเพื่อทำให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับ เวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.17	0.74	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจัยการดำเนินงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
6.2 มีความคาดหวังให้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงาน ในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานของ องค์กรได้เป็นอย่างดี	4.14	0.74	มาก
6.3 มีความคาดหวังให้จัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่เป็น ปัจจัยส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์กร	4.14	0.72	มาก
6.4 มีความคาดหวังให้เพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการดำเนินงาน ของบุคลากร	4.33	0.74	มากที่สุด
6.5 มีความคาดหวังให้จัดสภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงาน ให้มีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการ ทำงาน	4.30	0.75	มากที่สุด
6.6 มีความคาดหวังให้แต่ละหน่วยงานจัดสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก สำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.80	มากที่สุด
7. ด้านความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.99	1.05	มาก
7.1 มีความคาดหวังให้งานที่ทำอยู่ควรเป็นงานที่ได้ส่งผลให้ ชีวิตความเป็นอยู่ไปในทางที่ดีขึ้น	4.08	0.94	มาก
7.2 มีความคาดหวังให้รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอต่อ ความต้องการและการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.91	1.16	มาก
8. ด้านความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพ	4.17	0.74	มาก
8.1 มีความคาดหวังให้กระทรวงส่งเสริมการทำงานที่มี ลักษณะมีรายได้ที่มาจากหลากหลายกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อ สร้างความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตของบุคลากร	4.20	0.75	มาก
8.2 มีความคาดหวังให้กระทรวงเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นส่งผลให้มีก้าวหน้า ตลอดเวลา	4.09	0.73	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(N=86)

ความคาดหวังในปัจจัยการดำเนินงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ	μ	σ	ระดับความ คาดหวัง
8.3 มีความคาดหวังให้กระทรวงเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิด แรงผลักดันและแรงกระตุ้นในการทำงานในหน่วยงานนี้จน เกษียณอายุ	4.23	0.75	มากที่สุด
9. ด้านความคาดหวังต่อวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.28	0.77	มากที่สุด
9.1 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากำหนดรูปแบบการ บริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไป ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.29	0.76	มากที่สุด
9.2 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความสามารถใน การมอบหมายงาน สามารถอธิบายงานที่มอบหมายให้บุคลากร ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.28	0.78	มากที่สุด
9.3 มีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความเป็นกันเอง และรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดต่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.26	0.77	มากที่สุด
รวม	4.24	0.75	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

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3) ศึกษาความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 86 ราย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.3 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 47.6% และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.6 และดับปริญญาโท ร้อยละ 43 มีประสบการณ์การทำงานมากถึง 11-20 ปี ร้อยละ 46.5 และอยู่ในตำแหน่งงานวิชาการ ร้อยละ 46.5 ซึ่งกระทรวงเกษตรกรรมและป่าไม้ ได้มีการกำหนดตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนและตามมาตรฐานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม

ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้มีพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) เมื่อพิจารณาเป็น 3 ด้านสรุปได้ว่า

1. พื้นฐานการทำงานของพนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ซึ่งสรุปได้ว่า ที่ผ่านมาบุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้

และความชำนาญอยู่เสมอ อยู่ในระดับที่มากที่สุด และส่วนในด้านอื่น ๆ เห็นว่าอยู่ในระดับการทำงานที่มากเช่น บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและมีความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ทำหลายมากยิ่งขึ้นและได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองก็เพราะต้องการให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และส่วนหนึ่งก็เพราะได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพิ่มความรู้ของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้เพิ่มขึ้นจากงานที่รับผิดชอบอยู่ นอกจากนี้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองในการทำงานประจำ และได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

2. พื้นฐานการทำงานของผู้บริหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ซึ่งสรุปได้ว่า ที่ผ่านมามีการบริหารชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมีทักษะและความชำนาญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรและมีการใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีความจริงใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ผู้บริหารมีเทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ มีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่พัฒนาการทำงานในกระทรวง ได้สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้) ที่อยากพัฒนาตนเอง และได้สร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงานดีขึ้น

3. พื้นฐานการบริหารงานขององค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ซึ่งสรุปได้ว่า ที่ผ่านมากกระทรวงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น ได้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างชัดเจน ได้มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวง มีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีโครงสร้างการบริหารของกระทรวงมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างบรรยากาศของกระทรวงสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ได้มีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา และกระทรวงมีการประชุมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า พนักงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณาแล้วสรุปได้ว่า

ปัจจัยการจูงใจได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) และสรุปได้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) เมื่อแยกเป็น 8 ประเด็น สรุปได้ว่า ในทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ แสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร บุคลากรตั้งใจรับฟัง สื่อสาร ทำความเข้าใจ สามารถจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดีด้วย นอกจากนี้ยังมีองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะเพียงพอพร้อมสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง บุคลากรสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้งและขอคำชี้แนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย.

2. ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับการยอมรับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อแยกเป็น 9 ประเด็นสรุปได้ว่า มี 2 ประเด็นอยู่ในระดับการยอมรับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน แสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ ส่วนอีก 7 ประเด็นอยู่ในระดับการยอมรับที่มาก เช่น บุคลากรได้มีการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ได้สร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับการพิจารณาผลงานที่โดดเด่น นอกจากนี้ยังได้มีการค้นคิดและตั้งใจสร้างผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากลด้วย พนักงานทุกคนต่างก็ได้รับโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับและเกิดความพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง สิ่งสำคัญคือได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้รับการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ในสำนักงานปลัดกระทรวงการมี

สิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรี ของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น ได้รับการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณท์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) เมื่อแยกเป็น 8 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ได้รับการเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ ส่วน 6 ประเด็นของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรทำงานที่มีลักษณะจดบันทึก รายละเอียดของงานและมีความรับผิดชอบชัดเจน ได้มีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และยังสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัวเองเพียงลำพังได้ ซึ่งงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายแต่พนักงานสามารถทำงานเกิดผลงานโดดเด่นให้องค์กรได้ ส่วนงานที่ถูกมอบหมายนั้นงานที่กระตุ้นให้ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมา และลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จหากขาดทีมงาน

4. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อแยกเป็น 5 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี และชอบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้บุคลากรมีความสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น ส่วน 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และมีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีด้วย

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อแยกเป็น 4 ประเด็น สรุปได้ว่า ในทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม นอนนั้นบุคลากรได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงาน และได้รับนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) และสรุปได้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อแยกเป็น 5 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายกัน รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานได้มีความเหมาะสม ส่วนอีก 2 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่ปานกลาง เช่น บุคลากรมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และการที่มีเงินโบนัสประจำปีและมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อแยกเป็น 5 ประเด็น สรุปว่ามี 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น ครอบครัวได้เปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ส่วนอีก 4 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้รับโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ และสำนักงานปลัดกระทรวงได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ และได้ส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ

3. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เมื่อแยกเป็น 6 ประเด็น สรุปว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อยู่ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่เสมอ มีความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชามีทักษะความเป็นผู้นำ มีความเป็นมหาชนที่น่าพอใจและมีความยุติธรรมต่อหมู่คณะอยู่เสมอ มีวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ

4. ด้านสถานะของอาชีพของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) เมื่อแยกเป็น 2 ประเด็น สรุปได้ว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก ได้แก่

สถานะของอาชีพในปัจจุบันเช่น บทบาทและการดำรงตำแหน่งส่งผลให้เชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีอย่าง น่าพอใจ และมีความพอใจกับสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

5. ด้านนโยบายและการบริหารงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับ ที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อแยกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น ทุก หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบอย่าง สม่าเสมอ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ และ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่

6. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่า ไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อแยกเป็น 6 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ทุกประเด็นอยู่ใน ระดับที่มาก เช่น องค์กรมีความยืดหยุ่นในเวลางานเพื่อให้บุคลากร สามารถบริหารเวลาใน การทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทุกคนยังคงทำงานอยู่ในองค์กร ปัจจุบันกระทรวงได้เปิดโอกาสให้ พนักงานสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงานได้อย่าง เหมาะสม และมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน

7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ใน ระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อแยกเป็น 2 ประเด็น ได้แสดงให้เห็นว่า ใน 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่ มาก คือ งานที่ทำอยู่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น และ 1 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่ ปานกลาง คือ รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอต่อความต้องการและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

8. ด้านความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ใน ระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยแยกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุด้วยความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมทำให้มีความก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงและยั่งยืน ในอนาคต

9. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ใน ระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) โดยแยกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน ร่วมในการเสนอแนะความคิด และผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน อธิบายรายละเอียดงานที่ มอบหมายงานให้มีความชัดเจนเข้าใจง่ายและรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงาน ของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า มีความคาดหวังอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อพิจารณาแล้วสรุปได้ว่า

ความคาดหวังในปัจจุบันการมุ่งใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มีความคาดหวังอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ซึ่งสรุปในแต่ละด้าน เห็นว่า

1. ด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.19) โดยแยกเป็น 8 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 4 ประเด็นที่อยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น มีความคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความตั้งใจรับฟัง การสื่อสาร การทำความเข้าใจ และการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงาน และคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิกท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร เพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียบพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มวิสัยทัศน์ และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนอีก 4 ประเด็นที่อยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น การคาดหวังให้บุคลากรทุกคนเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจด้วย ไม่ควรเพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง ไม่ควรย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง นอกจากต้องการให้เพิ่มการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย

2. ด้านความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยแยกเป็น 9 ประเด็นสรุปได้ว่า มี 7 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากล แสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จต่อกันเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ และต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการสร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น นอกจากควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในการงาน หวังให้มีความไว้วางใจให้บุคลากรได้ตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้ควบคุมแต่อย่างใด และเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการ

กระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณท์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ส่วน 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรได้มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรีของบุคลากร องค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น คาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะเพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร

3. ด้านความคาดหวังต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) โดยแยกเป็น 8 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้กระตุ้นบุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมาเข้าในลักษณะงานการทำงาน เพิ่มความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง การมีความคาดหวังให้เปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ ส่วน 5 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น ความคาดหวังให้ทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คาดหวังให้การทำงานของบุคลากรนั้นได้มีการจัดบันทึกรายละเอียดของงานและมีความรับผิดชอบชัดเจน ส่วนงานที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบควรมีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานหรือบางงานสามารถทำเองได้โดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ และต้องการให้เพิ่มลักษณะความท้าทายในการทำงานบ้างเพื่อให้เกิดมีผลงานโดดเด่นในองค์กร

4. ด้านความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) โดยแยกเป็น 5 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 4 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น มีความคาดหวังให้เพิ่มความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ให้บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี เพิ่มความรับผิดชอบต่องานให้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และเพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น ส่วน 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก คือ การคาดหวังให้บุคลากรทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. ด้านความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง กสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) โดยแยกเป็น 4 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้เพิ่มนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยากให้เพิ่มการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม และเพิ่มโอกาสหรือการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของบุคลากร ส่วนอีก 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก คือ มีความ

คาดหวังให้เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร

ความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มีความคาดหวังอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ซึ่งสรุปในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.44) โดยแยกเป็น 4 ประเด็น สรุปได้ว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้ปรับเพิ่มเงินเดือน (ค่าแรงงาน) และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานและสภาพเศรษฐกิจ หวังให้มีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร มีความคาดหวังให้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการทำงานในต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ และเพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ด้านความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) โดยแยกเป็น 5 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงอยู่เสมอ และเพิ่มการสนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ ส่วนอีก 3 ประเด็นนั้นอยู่ในระดับที่มาก เช่น มีความคาดหวังให้สำนักงานปลัดกระทรวงเพิ่มการส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ และหวังให้ครอบครัวเพิ่มการเปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และคาดหวังให้บุคลากรเปิดโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อได้ยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ ให้ตัวเอง

3. ด้านความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยแยกเป็น 6 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 4 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำที่ดีอยู่เสมอ และเพิ่มวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพิ่มความสามัคคี รักใคร่ปรองดอง มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าอกเข้าใจอยู่เสมอ และเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ส่วนอีก 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรคาดหวังให้ทุกคนเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา และเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา

4. ด้านความคาดหวังต่อสถานะของอาชีพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) โดยแยกเป็น 2 ประเด็น สรุปได้ว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้บุคลากรพยายามสร้างสถานะบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งงานของตนอย่างภาคภูมิใจ และเพิ่มสถานะอาชีพของตนให้มีบทบาทที่สามารถเชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมอย่างน่าพอใจ

5. ด้านความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยแยกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานของตน และเพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ส่วนใน 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก คือ การคาดหวังให้หน่วยงานเพิ่มการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยแยกเป็น 6 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากร มีความคาดหวังให้เพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร เพิ่มการจัดสภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดเรียบร้อยสวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน และคาดหวังให้แต่ละหน่วยงานจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนอีก 3 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น มีความคาดหวังให้องค์กรเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลางานการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวของเขาได้เป็นอย่างดี คาดหวังให้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี และให้จัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์กร

7. ด้านความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) โดยแยกเป็น 2 ได้แก่ บุคลากรคาดหวังให้งานที่ทำอยู่ควรเป็นงานที่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ไปในทางที่ดีขึ้น และหวังให้รายได้ที่ได้จากการทำงานเพียงพอต่อความต้องการและการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

8. ด้านความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพในสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) โดยแยกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ว่า มี 1 ประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ บุคลากรมีความคาดหวังให้กระทรวงเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันและแรงกระตุ้นในการทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ ส่วน 2 ประเด็นอยู่ในระดับที่มาก เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้กระทรวงส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะมีรายได้ที่มาจากหลากหลายกิจกรรมในหน่วยงาน

เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต และคาดหวังให้กระทรวงเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นส่งผลให้มีก้าวหน้าตลอดเวลา

9. ด้านความคาดหวังต่อวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28) โดยแยกเป็น 3 ประเด็น สรุปได้ว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่น บุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชากำหนดรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน นอกจากนี้คาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความสามารถในการสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้บุคลากรชัดเจนและเข้าใจง่าย และคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ 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) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพอร์ซิเดนท เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานขาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี นอกจากนี้ยังพบปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.97) โดยแยกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) พื้นฐานการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05) ซึ่งระดับที่มากที่สุด คือ บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา แก้วขาว (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด 2) พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.94) ซึ่งผู้บริหารเห็นได้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ของบุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิควิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับไตคำ แก้วมณีวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า ควรเพิ่มจำนวนส่งเสริมยกระดับการศึกษาภายในและต่างประเทศ การฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย สำหรับการสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงในกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ในสภาพภูมิกษณนั้นต้องได้ปฏิบัติตามแผนที่มีลักษณะควบคู่กันไป โดยเน้นใช้แผนงานเดิมที่ยังเห็นว่ามี ความคลาดเคลื่อนกันด้านจำนวนของเทศหญิง-เทศชาย หลีกเลี้ยงการตีราคาแบบเฉลี่ยให้มีความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของรัฐก่อน ทั้ง 3 รุ่น เพื่อให้แผนพัฒนาที่วางไว้ในระยะ 5 ปีข้างหน้า 2024-2028 มีมาตรการที่สอดคล้องและรัดกุม ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้ในแต่ละระยะให้เป็นรูปธรรม และ 3) พื้นฐานการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) ซึ่งที่ผ่านมากระทรวงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น และอื่น ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า อยู่ในระดับที่มากด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยการจูงใจ ได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในระดับที่มากด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร การได้รับการยอมรับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ James (1982) ได้ทำการศึกษาพบว่า ตลอดระยะเวลาของการทำงานเป็นทีมจะต้องมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ที่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมี ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ได้รับความสนใจอย่างมากจากผู้ที่ต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานในองค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานที่สามารถจัดการต่อตัวแปรทั้ง 5 ได้ จะส่งผลให้การทำงานเป็นร่วมกันมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ไม่สามารถจัดการได้และยังสอดคล้องกับ พูลสมบัติ สุวรรณดี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีแอล จำกัด โดยมีจุดประสงค์ ประเมินระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัททีแอล จำกัด ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภายหลังจากร่วมทุนกับบริษัท เจียฟู่ โฮลดิ้งส์ ของประเทศจีน ได้ใช้วิธีการศึกษาแบบปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานก่อนมีการร่วมทุน มี 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบต่อ งาน และความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2 ด้านลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในระดับที่มากด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.79) โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพของบุคลากร นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร ความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ จรรย์ธร สาคร และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายเช่นกัน

ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า อยู่ในระดับที่มากที่สุด ด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.22) ซึ่งสอดคล้องกับ Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางการจัดการ (Management Theory) ที่มีความสำคัญในด้านของการทำงานและแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังนี้ช่วยให้เราเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับที่มากที่สุด ด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับ ความคาดหวังต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของเดอซีคโค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจาก ขึ้นอยู่กับ ระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ ด้วยดังที่ เดอซีคโค ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน ก็จะกำหนดความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม ระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

ส่วนความคาดหวังในปัจจัยการค้ำจุนต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับที่มากที่สุดด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ ความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อสถานะของอาชีพของบุคลากร ความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร ความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และความคาดหวังต่อ

วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ สมลักษณ์ เพ็ชรช่วย (2540) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ก็ได้ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่ป็นรูปธรรม หรือนามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการศึกษาความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องเพิ่มหรือปรับปรุงมากที่สุด คือ ในส่วนบุคลากรทุกคนเพิ่มความตั้งใจรับฟังการสื่อสารทำความเข้าใจ และการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงาน มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี เพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียบพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะการปฏิบัติงาน เพิ่มผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากล แสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จต่อกัน ส่วนสำหรับกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้สิ่งที่ควรเพิ่มหรือปรับปรุงมากที่สุด คือ การเพิ่มนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสนับสนุนให้ปรับเงื่อนไขและระเบียบแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน

2. จากการศึกษาความคาดหวังในปัจจุบันการจูงใจต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องเพิ่มหรือปรับปรุงมากที่สุด คือ ในส่วนบุคลากรทุกคนเพิ่มการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงาน แสวงหาความรู้ความสามารถด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตน ส่วนผู้บังคับบัญชาควรกำหนดรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพิ่มวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ ในส่วนของกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้ ปรับเพิ่มเงินเดือน (ค่าแรงงาน) และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานและสภาพเศรษฐกิจ และมีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร มีความหวังให้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการเคลื่อนไหวยางานต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ

และเพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ให้เพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงอยู่เสมอ สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ

3. เสนอแนะให้กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้และสร้างแผนบุคลากรภายในให้มีประสิทธิภาพการต่อการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยจุดจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาในเรื่องนี้ซ้ำอีกครั้ง ติดตามผลเป็นระยะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของพนักงาน เนื่องจากสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเรื่องของความรู้ สึกและทัศนคติของแต่ละคนที่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

บรรณานุกรม

- กระทรวงกลาโหมและป่าไม้. 2565. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้านของกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ถึงปี 2025 และวิสัยทัศน์ถึงปี 2030**. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงกลาโหมและป่าไม้.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. 2559. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้านถึงปี 2025**. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ศึกษา.
- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. 2557. **การบริหารศูนย์พักพิงคนไร้บ้าน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ปัญญาชน.
- คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้าน. 2559. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้านแห่งชาติถึงปี 2025**. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.
- คณะบริหารงานศูนย์กลางพรรค. 2565. **มติองค์ประชุมครบคณะบริหารงานศูนย์กลางพรรค ครั้งที่ 4 สมัยที่ XI**. นครหลวงเวียงจันทน์: คณะโฆษณาคณะบริหารงานศูนย์กลางพรรค.
- จรัญธร สาคร, สุธรรม พงษ์สำราญ และปราณี คงชนสมุท. 2564. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน). **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์**, 13(1), 216-230.
- จิราวัลย์ จิตระรักษ. 2553. **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ชิษณุกร พรภาณุวิชัย. 2540. **ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดำรงค์ คำวงศ์. 2564. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร**. มหาวิทยาลัยเกริก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ไตคำ แก้วมณีวงศ์. 2556. **การสร้างแผนพัฒนาพนักงานเทศหญิงภายในกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.
- ทะนงศักดิ์ ทรัพย์มั่งคั่ง. 2557. **งานวิจัยเรื่องการคาดหวังและการรับรู้ที่มีต่อคุณภาพการบริการห้างบิ๊กซีจิมโบ้ของผู้บริโภค จังหวัดสมุทรปราการ**. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. 2540. **การพัฒนาบุคคล, เอกสารชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7-9**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล. 2540. ความคาดหวังของผู้เรียนต่อโครงการยกระดับความรู้พื้นฐาน
สำหรับคนผู้ใหญ่อ่านและผู้นำท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิตา ลาภพันธ์. 2564. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุลภรณ์ อุทัยภานนท์. 2556. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ. 2557. ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. ใน เอกสาร
การสอบชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหน่วยที่ 3. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2548. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี มหาลาภ. 2538. ความคาดหวัง ความหมายของความคาดหวัง ทฤษฎีความคาดหวัง
(Expectancy Theory). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://novabizz.com> (20 มีนาคม
2567).
- พุด ธิมาลาวง. 2557. แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร. นครหลวงเวียงจันทน์:
คณะวิทยาศาสตร์สังคม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.
- พุดสมบัติ สุวรรณดี. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททีทีแอล
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.
- เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. 2553. การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพศาล วรคำ. 2559. การวิจัยทางการศึกษา (Education Research). มหาสารคาม: ตักสิลาการ
พิมพ์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<https://learningofpublic.blogspot.com> (20 มีนาคม 2567).
- วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว. 2558. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิจิตร อาวะกุล. 2540. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมประสงค์ นามวงศ์ศักดิ์. 2563. การพัฒนาพนักงานของศูนย์กลางชาวหนุ่ม ประชาชนปฎิวัติลาว.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

- สมลักษณ์ เพชรช่วย. 2540. **ความคาดหวังในการเรียนการศึกษาสายสามัญวิธีเรียนทางไกลของผู้ใช้
แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้. (2566). **บัญชีพนักงานรัฐกร สำนักงานปลัดกระทรวง
กลาโหมและป่าไม้ประจำปี 2023.** นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงกลาโหมและป่าไม้.
- สิริวรรณ อัสวกุล. 2528. **ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียนที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา แก้วขาว. 2559. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2542. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรภิมุก และนิยะดา ชุณหวงศ์. 2542. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี อำนวยรวาณิช. 2539. **ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม
ของเด็กหูหนวก: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสอนคนหูหนวกในเขตกรุงเทพมหานคร.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Armstrong & Michael. 2006. **Armstrong's Handbook of Human Resource
Management Practice.** 10th ed. London: Kogan Page.
- Beach, D. S. 1965. **Personnel Management People at Work.** New York: The Macmillan.
- Byars, L. L. & Leslie, W. R. 2006. **Human Resource Management.** 7th ed. Illinois:
McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. 1951. **Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests.**
Psychometrika.
- Dessler, G. 2003. **Human Resource Management.** 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- French, W. L. 1994. **The Motivation to Work.** New York: McGraw-Hill.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A. & Maycunich, A. G. 2002. **Principles of Human Resource
Development.** Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Harrington, H. J. & Harrington, J. S. 1996. **High Performance Benchmarking-20 Steps to
Success.** New York: McGraw-Hill.

James, H. S. 1982. **Working in Teams (A Practical Manual for Improving Work Groups)**. New York: AMACOM.

Jon, M. W. & Randy, L. D. 2006. **Human resource development**. 4th ed. London: Thomson.

Likert, R. 1932. technique for the measurement of attitudes. **Arch Psychology**, 25(140), 1-55.

Nadler, L. 1970. **Developing Human Resourch**. Gulf: Houston.

Rovinelli, R. j. & Hambleton, R. k. 1977. On The Use of Content Specialists In The Assessment Of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Dutch Journal of Educational Research**, 2(1), 49-60.

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





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ หรือเติมคําลงในช่องว่างให้สมบูรณ์
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ หญิง ชาย
- 1.2 อายุปี
- 1.3 วุฒิการศึกษา
 อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.4 ประสบการณ์การทำงาน
 ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 11-20 ปี
 21 ปีขึ้นไป
- 1.5 ตำแหน่งงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับการทำงานผ่านมา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการทำงานของพนักงาน						
1	ที่ผ่านมาบุคลากรมีได้มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ					
2	บุคลากรนั้นมีความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาตนเอง					
3	บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์					
4	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ทำหยาบมาก ยิ่งขึ้น					
5	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่ เพิ่มขึ้น					
6	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับคำตอบแทนจากการ ทำงานที่สูงขึ้น					
7	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
8	บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา ตนเองในการทำงานประจำ					
9	บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน อื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่					
10	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะต้องการให้เกิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร					
ด้านการทำงานของผู้บริหาร						
11	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์					
12	ผู้บริหารได้สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้) ที่อยากพัฒนาตนเอง					

ข้อ	ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับการทำงานผ่านมา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจภายนอกเช่น การให้รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงานดีขึ้น					
14	ผู้บริหารมีเทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ					
15	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นการพัฒนาดตนเองของบุคลากร					
16	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
17	ผู้บริหารมีทักษะและความชำนาญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
18	ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
19	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
20	ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
21	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
22	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่พัฒนาการทำงานในกระทรวง					
ด้านการบริหารงานขององค์กร						
23	โครงสร้างการบริหารของกระทรวงมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
24	กระทรวงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน					
25	กระทรวงกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างชัดเจน					
26	กฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
27	บรรยากาศของกระทรวงสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
28	กระทรวงมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
29	กระทรวงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับการทำงานผ่านมา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	กระทรวงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
31	กระทรวงมีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา					
32	กระทรวงมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น					
33	กระทรวงมีการประชุมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3.1 ปัจจัยการจูงใจ

ข้อ	ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร						
1	ท่านมีองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียงพอพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ					
3	ท่านมีวิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน					
4	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง					
5	ท่านไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง					
6	ท่านสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	ท่านตั้งใจรับฟัง สื่อสาร ทำความเข้าใจ และสามารถจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี					
8	ท่านแสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร					
การได้รับการยอมรับ						
9	ห้องการกระทรวงได้มีสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรี ของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น					
10	ห้องการกระทรวงได้ค้นคิดและตั้งใจสร้างผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากล					
11	ห้องการกระทรวงได้มีการส่งเสริม และสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
12	ห้องการกระทรวงได้สร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะ ได้มีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น					
13	ห้องการกระทรวงได้กระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณฑ์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
14	ท่านได้รับโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับ และเกิดความพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง					
15	ท่านได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้รับการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด					
16	ท่านแสดงความยินดี หรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ					
17	ท่านเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
18	ลักษณะงานที่ถูกมอบหมายงานเป็นงานที่กระตุ้นให้ต้องใช้					

ข้อ	ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพ ของแต่ละคนที่เรียนมา					
19	ท่านมีลักษณะทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและ ภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
20	ท่านได้เปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ใน การทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ					
21	การทำงานของท่านมีลักษณะท้าทายแต่ท่านสามารถทำจน เกิดผลงานโดดเด่นให้องค์กรได้					
22	ท่านได้มีความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบ ผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง					
23	ลักษณะงานที่ปฏิบัติท่านสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัวเอง					
24	ลักษณะงานที่ปฏิบัติท่านไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จหากขาดทีมงาน					
25	ท่านทำงานที่มีลักษณะจذبคนที่รายละเอียดของงาน และมี ความรับผิดชอบชัดเจน					
ความรับผิดชอบต่องาน						
26	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
27	ท่านสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการ ทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น					
28	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งาน ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
29	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาประกอบ ความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี					
30	ท่านเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
31	ท่านได้รับนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม					
33	ท่านได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของท่าน					
34	ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร					

3.2 ปัจจัยการค้ำจุน

ข้อ	ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนและผลประโยชน์						
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายกัน					
3	ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
4	มีเงินโบนัสประจำปีและมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร					
5	สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานได้มีความเหมาะสมแล้ว					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
6	ห้องการกระทรวงได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ					
7	ท่านได้เปิดโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเอง ไปยกระดับหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ					
8	ห้องการกระทรวงได้ส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ					
9	ห้องการกระทรวงได้สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรมทัศนศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ					
10	ครอบครัวได้เปิดโอกาส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับ					

ข้อ	ปัจจัยการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ					
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
11	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา					
12	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่เสมอ					
13	ผู้บังคับบัญชามีทักษะความเป็นผู้นำ มีความเป็นมหาชนที่น่า พอใจและมีความยุติธรรมต่อหมู่คณะอยู่เสมอ					
14	ผู้บังคับบัญชาได้มีวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงาน พร้อม กันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วม รับผิดชอบอยู่เสมอ					
15	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้มีความ สามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ มีความเข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดี					
16	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีมนุษย์ สัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา					
สถานะของอาชีพ						
17	สถานะของอาชีพในปัจจุบันเช่น บทบาทและการดำรงตำแหน่ง ของท่านส่งผลให้เชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีของท่านอย่างน่าพอใจ					
18	ท่านพอใจกับสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งงานที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน					
นโยบายและการบริหารงาน						
19	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและ แผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
20	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
21	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงาน ที่ท่านปฏิบัติ					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน						
22	องค์กรมีความยืดหยุ่นในเวลางานการทำงานเพื่อทำให้ท่าน					

ข้อ	ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	สามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
23	สภาพการทำงานของพนักงานได้เปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
24	สภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นที่ท่านได้รับในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กร					
25	อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน					
26	สภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย สบายงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน					
27	หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการติดต่อประสานงานได้อย่างเหมาะสม					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
28	งานที่ท่านทำอยู่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น					
29	รายได้ที่ท่านได้จากการทำงานเพียงพอต่อความต้องการ และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
ความมั่นคงในอนาคต						
30	การทำงานในหน่วยงานช่วยส่งเสริมความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตของท่าน					
31	ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้					
32	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ					
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
33	รูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม					
34	ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน อธิบายงานที่มอบหมายงานให้แก่ท่านได้ชัดเจน เข้าใจง่าย					
35	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด					

ตอนที่ 4 ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวง
กลไกกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4.1 ปัจจัยการจูงใจ

ข้อ	ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลไกกรรมและป่าไม้	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร						
1	บุคลากรควรเพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียบพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	บุคลากรควรเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จยากน่าพอใจ					
3	บุคลากรควรเพิ่มวิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะการปฏิบัติงาน					
4	บุคลากรควรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง					
5	บุคลากรควรไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง					
6	บุคลากรควรเพิ่มการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย					
7	บุคลากรควรเพิ่มความตั้งใจรับฟัง การสื่อสาร การทำความเข้าใจ และการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงาน					
8	บุคลากรควรเพิ่มความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิกท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร					
การได้รับการยอมรับ						
9	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติศักดิ์ศรีของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น					
10	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มผลงานในหน่วยงานให้มีความ					

ข้อ	ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	โดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากลด้วยการออกแบบงานที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้					
11	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะเพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร					
12	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการสร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น					
13	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณท์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
14	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในการทำงาน					
15	ควรไว้วางใจให้บุคลากรได้ตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้ควบคุมแต่อย่างใด					
16	ควรแสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จต่อกันเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ					
17	ควรเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
18	ควรกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมาเข้าในลักษณะงานการทำงาน					
19	ควรทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
20	ควรเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ					
21	การทำงานควรเพิ่มลักษณะความท้าทาย เพื่อให้เกิดมีผลงานโดดเด่นในองค์กร					
22	บุคลากรควรเพิ่มความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ควรเพิ่มลักษณะงานที่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเองได้					
24	ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรเพิ่มที่ทีมงานรับผิดชอบร่วมกันโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ					
25	การทำงานของบุคลากรควรเพิ่มการจดบันทึกรายละเอียดของงาน และมีความรับผิดชอบชัดเจน					
ความรับผิดชอบต่องาน						
26	ควรเพิ่มความรับผิดชอบงานให้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
27	ควรเพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น					
28	บุคลากรควรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
29	บุคลากรควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี					
30	บุคลากรควรทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้					
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
31	ควรเพิ่มนโยบายการสนับสนุนบุคลากรให้เป็นพนักงานดีเด่น และได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
32	ควรเพิ่มการสนับสนุนบุคลากรให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม					
33	ควรเพิ่มโอกาสหรือการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของบุคลากร					
34	ควรเพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลโดยตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร					

4.1 ปัจจัยการค้ำจุน

ข้อ	ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ใน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับความคาดหวัง								
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์										
1	ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน และสภาพเศรษฐกิจ									
2	ควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการเคลื่อนไหวยางานต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ									
3	ควรมีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร									
4	ควรเพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน									
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต										
5	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ									
6	บุคลากรควรเปิดโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อไปยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถใหม่ๆให้ตัวเอง									
7	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ									
8	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการสนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ									
9	ครอบครัวควรเพิ่มการเปิดโอกาส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน									
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน										
10	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา									
11	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรแสวงหาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่เสมอ									
12	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำที่ดีอยู่เสมอ									
13	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ									

ข้อ	ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจอกเข้าใจอยู่เสมอ					
15	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ควรเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันตลอดเวลา					
สถานะของอาชีพ						
16	บุคลากรควรเพิ่มสถานะอาชีพของตนให้มีบทบาทที่สามารถเชิญเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมอย่างน่าพอใจ					
17	บุคลากรควรพยายามสร้างสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งงานของตนอย่างภาคภูมิใจ					
นโยบายและการบริหารงาน						
18	หน่วยงานควรเพิ่มการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
19	ควรเพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่					
20	องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่กำหนด					
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน						
21	องค์กรควรเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลางานเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
22	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงานซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
23	ควรจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์กร					
24	ควรเพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร					
25	ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน					
26	แต่ละหน่วยงานควรจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการการทำงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ใน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
27	งานที่ท่านทำอยู่ควรเป็นงานที่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น					
28	รายได้ที่ได้จากการทำงานสมควรเพียงพอต่อความต้องการและการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
ความมั่นคงในอาชีพ						
29	ควรส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะรายได้ที่มาจากหลากหลายกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตของบุคลากร					
30	ควรเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนที่ก่อให้เกิดความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำให้บุคลากรก้าวหน้าต่อไปได้					
31	ควรเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ					
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
32	ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
33	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความสามารถในการมอบหมายงานอธิบายงานที่มอบหมายให้บุคลากรชัดเจนและเข้าใจง่าย					
34	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดต่อความก้าวหน้าขององค์กร					

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ข
การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ผู้ช่วยอาจารย์ ดร. สุวรรณีย์ รอวิชัย

ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำสาขาสังคมสงเคราะห์และการพัฒนา หัวหน้าหลักสูตรพัฒนาชุมชนและชนบท รองหัวหน้าศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านการประเมินผลกระทบต่อ สังคมและการคุ้มครองการจัดสรวยกย้าย คณะวิทยาศาสตร์สังคม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
วุฒิการศึกษา	Ph.D. (Resource Management and Development Program) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ผอ.ดร. วงสวรรค์ วงไกรสร

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมเทคนิคกิจกรรมและพัฒนาชนบทลาว- เกาหลี กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
วุฒิการศึกษา	Ph.D. (Resource Management and Development Program) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. ผอ.ดร. ศรีธาเทพ ธรรมจักร

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาชลประทานร่วมมือลาว-เกาหลี กรมชลประทาน กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
วุฒิการศึกษา	Ph.D. (Resource Management and Development Program) มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	วุฒิการศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์การทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
รวม					1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว						
ด้านการทำงานของพนักงาน						
1	ที่ผ่านมาบุคลากรมีได้มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้ และความชำนาญอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	บุคลากรนั้นมีความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
4	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองในการทำงานประจำ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบอยู่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพราะต้องการให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการดำเนินงานของผู้บริหาร						
11	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารได้สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (ด้านจิตใจ ความรู้) ที่อยากพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจภายนอกเช่น การให้รางวัลตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปรับปรุงการทำงานดีขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารมีเทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีทักษะและความชำนาญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
19	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่พัฒนาการทำงานในกระทรวง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารงานขององค์กร						
23	โครงสร้างการบริหารของกระทรวงมีระบบการบังคับบัญชาเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	กระทรวงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	กระทรวงกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26	กฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมีการกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	บรรยากาศของกระทรวงสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างอิสระและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
28	กระทรวงมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	กระทรวงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30	กระทรวงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
31	กระทรวงมีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ของบุคลากรในการพัฒนา					
32	กระทรวงมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในหน้าที่ของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
33	กระทรวงมีการประชุมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
รวม					0.96	สอดคล้อง
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว						
3.1 ปัจจัยการจูงใจ						
ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร						
1	ท่านมีองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียงพอพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ท่านมีวิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ท่านไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ท่านสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7	ท่านตั้งใจรับฟัง สื่อสาร ทำความเข้าใจ และสามารถจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ท่านแสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับ						
9	ห้องการกระทรวงได้มีสิ่งจูงใจเพื่อเชิญเกียรติศักดิ์ศรี ของบุคลากร และองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น	0	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	ห้องการกระทรวงได้ค้นคิดและตั้งใจสร้างผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ห้องการกระทรวงได้มีการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ห้องการกระทรวงได้สร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผลงานที่โดดเด่น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
13	ห้องการกระทรวงได้กระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณท์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ท่านได้รับโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับและเกิดความพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ท่านได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้รับการตรวจสอบหรือควบคุม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	อย่างใกล้ชิด					
16	ท่านแสดงความยินดี หรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	ท่านเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
18	ลักษณะงานที่ถูกมอบหมายงานเป็นงานที่กระตุ้นให้ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19	ท่านมีลักษณะทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ท่านได้เปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	การทำงานของท่านมีลักษณะท้าทายแต่ท่านสามารถทำงานเกิดผลงานโดดเด่นในองค์กรได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ท่านได้มีความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	ลักษณะงานที่ปฏิบัติท่านสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัวเอง	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
24	ลักษณะงานที่ปฏิบัติท่านไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จหากขาดทีมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	ท่านทำงานที่มีลักษณะจดบันทึกรายละเอียดของงาน และมีความรับผิดชอบชัดเจน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบต่องาน			1	1	1	1.00

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	ท่านสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผลไปด้วยดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30	ท่านเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
31	ท่านได้รับนโยบายการสนับสนุนให้เป็นพนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
32	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
33	ท่านได้รับโอกาสหรือได้รับการพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรมจากการประเมินผลงานของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร	0	1	1	1.00	สอดคล้อง
รวม					0.96	
3.2 ปัจจัยการค้ำจุน						
คำตอบแทนและผลประโยชน์						
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ใกล้เคียงและคล้ายกัน					
3	ท่านมีความพึงพอใจกับคำตอบที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	มีเงินโบนัสประจำปีและมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานได้มีความเหมาะสมแล้ว	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
6	ห้องการกระทรวงได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	ท่านได้เปิดโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองไปยกระดับหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ห้องการกระทรวงได้ส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	ห้องการกระทรวงได้สนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	ครอบครัวได้เปิดโอกาส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
11	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ประสพการณ์ ซึ่งกัน และ กัน อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่ เสมอ					
13	ผู้บังคับบัญชามีทักษะความเป็นผู้นำ มีความเป็น มหาชนที่น่าพอใจและมีความยุติธรรมต่อหมู่คณะ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บังคับบัญชาได้มีวิธีการสร้างให้บุคลากรในหน่วย งาน ร่วมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม งาน ได้มีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกัน เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม งาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ต่อกันตลอดเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สถานะของอาชีพ						
17	สถานะของอาชีพในปัจจุบัน เช่น บทบาทและการ ดำรงตำแหน่งของท่านส่งผลให้เชิดชูเกียรติและ ศักดิ์ศรีของท่านอย่างน่าพอใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	ท่านพอใจกับสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่ง งานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
นโยบายและการบริหารงาน						
19	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้า หมายและแผนงานต่างๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยว ข้องกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน						
22	องค์กรมีความยืดหยุ่นในเวลาการทำงานเพื่อให้ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	สภาพการทำงานของพนักงานได้เปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	สภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นที่ท่านได้รับในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26	สภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยสวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
28	งานที่ท่านทำอยู่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	รายได้ที่ท่านได้จากการทำงานเพียงพอต่อความต้องการ และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความมั่นคงในอาชีพ						
30	การทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
31	ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ให้ท่านกำหนดหน้าต่อไปได้					
32	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา			1	1	1	1.00
33	รูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงาน อธิบายงานที่มอบหมายงานให้แก่ท่านได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
รวม					1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 4 ความคาดหวังต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว						
4.1 ปัจจัยการจูงใจ						
ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร						
1	บุคลากรควรเพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถและทักษะเพียบพร้อมเข้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	บุคลากรควรเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานจนส่งผลให้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	บุคลากรควรเพิ่มวิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	บุคลากรควรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือข้อจำกัดที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดมาเป็นข้ออ้าง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5	บุคลากรควรไม่เพิกเฉยที่จะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ด้วยตัวเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	บุคลากรควรเพิ่มการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียนความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	บุคลากรควรเพิ่มความตั้งใจรับฟังการสื่อสาร การทำความเข้าใจและการจดจำรายละเอียดเกี่ยวกับงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	บุคลากรควรเพิ่มความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยรอยยิ้ม ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี แสดงออกด้วยบุคลิก ท่าทางน้ำเสียงที่สุภาพและเป็นมิตร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับ						
9	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มสิ่งจูงใจเพื่อเชิดชูเกียรติ ศักดิ์ศรีของบุคลากรและองค์กรให้กลายเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมสูงขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มผลงานในหน่วยงานให้มีความโดดเด่นเทียบเท่าในระดับสากลด้วยการออกแบบงานที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในหมู่คณะเพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการสร้างโอกาสให้บุคลากรในหมู่คณะได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์จนนำไปสู่การได้รับพิจารณาผล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	งานที่โดดเด่น					
13	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานและผลิตภัณฑ์ภายในที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ควรไว้วางใจให้บุคลากรได้ตัดสินใจต่องานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้มีข้อกำหนดแต่อย่างใด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	ควรแสดงความยินดีหรือกล่าวชื่นชมกับความสำเร็จต่อกันเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	ควรเปิดใจยอมรับเมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหมู่คณะและเต็มใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
18	ควรกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพของแต่ละคนที่เรียนมาเข้าในลักษณะงานการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19	ควรทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ควรเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	การทำงานควรเพิ่มลักษณะความท้าทาย เพื่อให้เกิดมีผลงานโดดเด่นในองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	บุคลากรควรเพิ่มความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
23	ควรเพิ่มลักษณะงานที่สามารถรับผิดชอบโดย เบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเองได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรเพิ่มที่ทีมงานรับผิดชอบ ร่วมกันโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	การทำงานของบุคลากรควรเพิ่มการจดบันทึก รายละเอียดของงาน และมีความรับผิดชอบชัดเจน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบต่องาน						
26	ควรเพิ่มความรับผิดชอบงานให้สำเร็จตามเวลาและ เป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	ควรเพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	บุคลากรควรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	บุคลากรควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมา พิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมี เหตุผลไปด้วยดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30	บุคลากรควรทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
31	ควรเพิ่มนโยบายการสนับสนุนบุคลากรให้เป็น พนักงานดีเด่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
32	ควรเพิ่มการสนับสนุนบุคลากรให้เลื่อนขั้นขึ้น เงินเดือนตามเงื่อนไขและระเบียบอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
33	ควรเพิ่มโอกาสหรือการพิจารณาผลงานอย่าง ยุติธรรมจากการประเมินผลงานของบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	ควรเพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	และไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร					
รวม					1.00	สอดคล้อง
4.1 ปัจจัยการคำนวณ						
คำตอบแทนและผลประโยชน์						
1	ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน และสภาพเศรษฐกิจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนแรงงานในการเคลื่อนไหวกงานต่างจังหวัดไปตามสภาพเศรษฐกิจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ควรมีเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นในองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ควรเพิ่มสวัสดิการที่เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
5	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกันอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	บุคลากรควรเปิดโอกาสและแสวงหาแหล่งทุนด้วยตัวเองเพื่อไปยกระดับหรือฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ ให้ตัวเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการส่งเสริมทุนให้บุคลากรไปยกระดับความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	สำนักงานปลัดกระทรวงควรเพิ่มการสนับสนุนทุนให้บุคลากรไปฝึกอบรม ทักษะศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและต่างประเทศอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	ครอบครัวควรเพิ่มการเปิดโอกาส ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่ ตลอดเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรแสวงหา ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานอยู่ เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำที่ดีอยู่ เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มวิธีการสร้างให้บุคลากรใน หน่วยงานพร้อมกันทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม งานควรเพิ่มความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียว มี น้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าอก เข้าใจอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วม งานควรเพิ่มมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกันตลอดเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สถานะของอาชีพ						
16	บุคลากรควรเพิ่มสถานะอาชีพของตนให้มีบทบาท ที่สามารถเชิดชูเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมอย่างน่า พอใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	บุคลากรควรพยายามสร้างสถานะบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งงานของตนอย่างภาคภูมิใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
นโยบายและการบริหารงาน						
18	หน่วยงานควรเพิ่มการประชุมชี้แจงนโยบายเป้า หมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	อย่างสม่ำเสมอ					
19	ควรเพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่กำหนดทำ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน						
21	องค์กรควรเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลารการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	0	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	ควรจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นที่เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24	ควรเพิ่มอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานให้มีความสะอาดเรียบร้อยสวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26	แต่ละหน่วยงานควรจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
27	งานที่ท่านทำอยู่ควรเป็นงานที่ได้ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	รายได้ที่ได้จากการทำงานสมควรเพียงพอต่อความต้องการและการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความมั่นคงในอาชีพ						
29	ควรส่งเสริมการทำงานที่มีลักษณะรายได้ที่มาจากหลากหลายกิจกรรมในหน่วยงานเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตของบุคลากร	1	1	0	1.00	สอดคล้อง
30	ควรเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนที่ก่อให้เกิดความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำให้บุคลากรก้าวหน้าต่อไปได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
31	ควรเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนี้จนเกษียณ อายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา						
32	ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานที่มีความเหมาะสมไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	0	1	1	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความสามารถในการมอบหมายงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้บุคลากรชัดเจนและเข้าใจง่าย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าขององค์กร	1	0	1	1.00	สอดคล้อง
35	นอกจากคำถามด้านบนนั้น ท่านมีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างไรบ้าง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
รวม					0.96	สอดคล้อง
รวมค่า IOC					0.98	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້
ຫ້ອງການ

ເລກທີ: 1652- -- ຫ
/ຫກ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ: 01 MAR 2024

ແຈ້ງການ

ເຖິງ: ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຫ້ອງການ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ທີ່ນັບຖື.

ເລື່ອງ: ຂໍຄວາມຮ່ວມມືໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນເພື່ອປະກອບເຂົ້າບົດວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ
ຂອງການນຳຫ້ອງການ.

- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງ ຂອງລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວຂອງ
ຫ້ອງການ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ສະບັບເລກທີ 2219/ກປ, ລົງວັນທີ 13 ເມສາ 2023;
- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງ ຂອງລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດໃຫ້ພະນັກງານໄປ
ຮຽນຕໍ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ສະບັບເລກທີ 1260/ສສກ, ລົງວັນທີ 04 ເມສາ 2023;
- ອີງຕາມ ການສະເໜີຂອງຜູ້ກ່ຽວ ຄັ້ງວັນທີ 29 ກຸມພາ 2024.

ຫ້ອງການ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຂໍຖືເປັນກຽດແຈ້ງມາຍັງທ່ານຊາບວ່າ: ທ່ານ ສີປະໄພ ໄຊສິງຄາມ
ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ໄດ້ສຶກສາຕໍ່ລະດັບປະລິນຍາໂທ ທີ່ ມະຫາວິທະຍາໄລແມ່ໂຈ້ ຈຶ່ງຫວັດຊຽງໃໝ່ ປະເທດໄທ ປັດ
ຈະບັນ ແມ່ນໃກ້ຈະສຳເລັດແລ້ວ ຍັງເຫຼືອພຽງຂັ້ນຕອນໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ໂດຍມີ
ຫົວຂໍ້ຄື: ປັດໄຈ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງ ຫ້ອງການ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ສະນັ້ນ; ຈຶ່ງ
ຈະໄດ້ມີການລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກບັນດາທ່ານເພື່ອປະກອບເຂົ້າບົດດັ່ງກ່າວໃຫ້ສົມບູນ ໃນລະຫວ່າງວັນທີ 04-15
ມີນາ 2024 ຈຶ່ງແຈ້ງມາຍັງບັນດາທ່ານເພື່ອໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການໃຫ້ສຳພາດເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວດ້ວຍ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຫ້ອງການ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຈຶ່ງແຈ້ງມາຍັງທ່ານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ວຍ

ບ່ອນນຳສົ່ງ:

- 1. ບັນດາພະແນກອ້ອມຂ້າງຫ້ອງການ 01 ສະບັບ;
- 2. ເກັບຮັກສາ 01 ສະບັບ.



ສີສະຫວາດ ຫອມດາລາ



ภาคผนวก ง
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพที่ 4 ทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 86 ราย
 (ภาพถ่ายเมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2567)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	Mr. Sypaphay Xaisongkham
เกิดเมื่อ	09 พฤศจิกายน 2513
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 - 2555 ปริญญาตรี สาขาวิชาจัดสรรทรัพยากรป่าไม้ คณะวิทยาศาสตร์ป่าไม้ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ นครหลวงเวียงจันทน์ พ.ศ. 2535 - 2539 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาจัดสรรทรัพยากรป่าไม้ คณะวิทยาศาสตร์ป่าไม้ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ นครหลวงเวียงจันทน์ พ.ศ. 2533 - 2535 ศึกษาอยู่ในอดีตสหภาพโซเวียต เมืองมินสค์ เบลารุส ในปัจจุบัน พ.ศ. 2529 - 2532 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุดมจำปาสัก อำเภอจำปาสัก จังหวัดจำปาสัก พ.ศ. 2526 - 2529 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมจำปาสัก อำเภอจำปาสัก จังหวัดจำปาสัก พ.ศ. 2521 - 2526 ประถมศึกษา โรงเรียนประถมจำปาสัก อำเภอจำปาสัก จังหวัดจำปาสัก
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน เป็นปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและป่าไม้ สปป. ลาว พ.ศ. 2562 - 2564 เป็นอธิบดีกรมส่งเสริมเทคนิคและแปรรูป การเกษตร กระทรวงเกษตรและป่าไม้ สปป. ลาว พ.ศ. 2561 - 2562 เป็นรองอธิบดีกรมส่งเสริมเทคนิคและแปรรูป การเกษตร กระทรวงเกษตรและป่าไม้ สปป. ลาว พ.ศ. 2559 - 2561 เป็นรองปลัดกระทรวง ทั้งเป็นเลขานุการรัฐมนตรี ว่าการ กระทรวงเกษตร และ ป่าไม้ สปป. ลาว พ.ศ. 2555 - 2559 เป็นหัวหน้าแผนกเลขานุการ สำนักงานปลัด กระทรวงกระทรวงเกษตรและป่าไม้ สปป. ลาว พ.ศ. 2554 - 2555 เป็นรองหัวหน้าแผนกเลขานุการ ทั้งเป็น

เลขานุการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและป่านไม้
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและป่านไม้
สปป. ลาว

พ.ศ. 2544 - 2554 รองหัวหน้าแผนกฝ่ายวางแผนและความร่วมมือ
กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและป่านไม้
สปป. ลาว

พ.ศ. 2539 - 2544 เป็นข้าราชการประจำกรมป่านไม้ กระทรวงเกษตร
และป่านไม้ สปป. ลาว

E-mail

sypaphaixaisongkham2016@gmail.com

