

การวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์
Career Planning and Human Resources Development in
The Department of Livestock Development

พัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ^{1*}

Patcharanunt Jirawattanapinyo^{1*}

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹ Student in Doctor of Public Administration Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*Corresponding author, E-mail: daejunguem@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ (2) ศึกษาการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์และ (4) เสนอตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าเป็น “โดยใช้วิธีการผสมผสานเป็นหลัก” กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ จำนวน 1,291 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนนิคัล และการวิเคราะห์เส้นทาง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร 3 ท่าน คือ อธิบดีกรมปศุสัตว์ และรองอธิบดีอีก 2 ท่าน

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้และการจัดการผู้มีความรู้ (2) การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการแนะแนวด้านอาชีพ ระบบการวางแผนอาชีพ และเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (3) การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการประสานผลประโยชน์ และความสามารถในการปฏิบัติงาน และ (4) การพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับวงจรอาชีพและเส้นทางอาชีพจากฐานความสามารถ สรุปผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเกิดจากด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพในด้านการจัดการความรู้และด้านการจัดการผู้มีความรู้

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนอาชีพ

Abstract

This research aims to: (1) study the development of human resources of livestock officials in the Department of Livestock Development (2) study the career planning of livestock officers in the Department of Livestock Development (3) study the relationship between human resource development and career planning in the Department of Livestock Development and (4) identify models for the human resource development that can lead to the effective career planning of livestock officers in the Department of Livestock Development. Mixed quantitative and qualitative research methods were used in this study. The research subjects were 1,291 livestock officials. The results from quantitative analysis are presented using descriptive statistics; percentage, average and standard deviation. Canonical correlation was used for the statistical analysis of relationship determination and regression statistics were used for path analysis. Qualitative analysis was performed using interviewing questionnaire with three executives; the director general and two deputy director generals. It was found from this research that (1) performance management had a relationship with knowledge management and highly potential personnel management at a high level (2) organizational development and performance management were associated with career guidance, career planning and career path. (3) organizational development and performance management correlated with the coordination of benefits and performance ability and (4) individual development and organizational development were associated with career path cycle and capability based training.

Keywords: human resource development, career planning

ความสำคัญของปัญหา

ระบบข้าราชการของไทยได้มีมาควบคู่กับการก่อตั้งประเทศในสมัยกรุงสุโขทัย และกรุงศรีอยุธยา ในสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงสมัยรัชกาลที่ 6 ระบบข้าราชการในยุคนั้น เรียกว่า ยุคระบบศักดินา-บรรดาศักดิ์ ล้นเกล้า ฯ รัชกาลที่ 7 ได้กำหนดให้มีการนำระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ โดยแบ่งประเภทของข้าราชการพลเรือนและในปีพ.ศ. 2479 ได้นำระบบชั้นยศมาใช้ โดยให้ติดยศไว้กับตัวข้าราชการ ต่อมา พ.ศ. 2518 มีระบบการบริหารงานบุคคลระบบชั้นยศมาใช้ โดยเรียกว่าระบบพีซี ต่อมา ได้ปรับปรุงแนวคิดให้มีลักษณะเฉพาะ โดยกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนการทำงานเพื่อสรรหาและใช้ประโยชน์บุคคลให้เหมาะสมกับงาน “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” หรือ “put the right man on the right job” ภายใต้โครงสร้างของตำแหน่งที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ซี” ไว้เป็นมาตรฐาน 11 ระดับ ซึ่งมีโครงสร้างบัญชีอัตรา



เท่ากันทุกสายอาชีพ จนกระทั่งได้เกิดปัญหาสมองไหล การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่จำเป็น จึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและทางก้าวหน้าของแต่ละสายงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับค่างาน ซึ่งการมีบัญชีอัตราเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวสำหรับทุกกลุ่มงาน ไม่จูงใจให้คนดี คนเก่ง อยู่ในราชการ และการจ่ายเงินเดือนยังไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานจริง ต่อมาได้มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

ในปีพ.ศ. 2542 จึงมีความจำเป็นในการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากหยุดยั้งการเติบโตของระบบราชการ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น หรือสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาปีพ.ศ.2545 ประกาศให้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ทำให้โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ และวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการบริหาร การจัดการ และการให้บริการแก่ประชาชนและเกษตรกร ต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะการยุบส่วนราชการ ภูมิภาคในระดับอำเภอ คือ สำนักงาน ปศุสัตว์อำเภอ ทำให้ไม่สามารถให้บริการและให้คำแนะนำกฎหมาย และความรู้แก่เกษตรกรในหมู่บ้าน ตำบล ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงทำให้กรมปศุสัตว์ไม่มีสารวัตร และแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอเพื่อออกใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์หรือซากสัตว์ การออกใบอนุญาต การขึ้นทะเบียน การต่ออายุ และการแจ้งการนำเข้าอาหารสัตว์และการตรวจโรคสัตว์ในโรงฆ่าสัตว์และโรงพักสัตว์ในระดับอำเภอ

ปี พ.ศ. 2551 ได้มีประกาศจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในให้ยกเลิกซีและมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 ได้มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภทตำแหน่ง ชื่อของสายงาน ลักษณะงานโดยทั่วไปของสายงาน ชื่อของกลุ่มตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีระดับของตำแหน่งในกลุ่มนั้น ทำให้พบปัญหาในกลุ่มตำแหน่งสัตวแพทย์ และสัตวบาล เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกรมปศุสัตว์จากการลดภารกิจและตัดแบ่งอำนาจไปให้หน่วยงานอื่น จึงเกิดการซ้ำซ้อนของหน่วยงาน ในการแบ่งภารกิจที่ซ้ำซ้อน และการบริหาร (บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์) จากอาคาร สถานที่ทำงาน ซึ่งไม่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ทันจากการตัดโอนบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ไปหน่วยงานอื่น เป็นต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามวิจัยว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในกรมปศุสัตว์เป็นอย่างไร และการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์มีพัฒนาการมาเป็นอย่างไร รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ดังนั้น ที่จะให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์เป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการได้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาปรับใช้ในกรมปศุสัตว์ และสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการวางแผนอาชีพให้กับกรมปศุสัตว์ จากการศึกษาได้พบว่า วางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์ มีปัญหาคือ การจัดการการพัฒนา การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การเป็นพี่เลี้ยง การจัดการฝึกอบรม ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎีของ Armstrong (2006) ที่พบว่า การวางแผนอาชีพจะต้องมีลักษณะดังนี้ (1) การจัดการการพัฒนา (2) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ



(3) การเป็นพี่เลี้ยง และ(4) การจัดการฝึกอบรม รวมทั้งได้ทราบถึงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์ พร้อมทั้งจะได้ตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การบริหารจัดการวางแผนอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในกรมปศุสัตว์
2. เพื่อศึกษาการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวางแผนอาชีพในกรม ปศุสัตว์
4. เพื่อแสวงหาตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิจัยการวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ มีคำถามการวิจัยว่า “การวางแผนอาชีพมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์หรือไม่ อย่างไร” จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ จะสำเร็จได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรต้น และกำหนดให้การวางแผนอาชีพเป็นตัวแปรตาม

จากการศึกษาพัฒนาการแนวความคิดของการวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ ซึ่งเป็นกรอบแนวความคิดหลักสำหรับกรวิจัยครั้งนี้ โดยเริ่มจากการศึกษาพัฒนาการแนวคิดซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาจากการสังเคราะห์พัฒนาการแหล่งที่มาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ปี 1964 – 2012 ซึ่งมีตัวแปรที่น่าสนใจ จึงแบ่งเป็นช่วงต่าง ๆ ได้ 3 ช่วง พบว่า ช่วงการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ปี 1964 – 1989 ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการของการพัฒนาด้านของพฤติกรรม การรอบรู้ ทักษะในตัวของพนักงาน โดยการฝึกอบรมในการสร้างทักษะและความสามารถของบุคคล ที่เห็นผลในระยะเวลานานเพราะการฝึกอบรมมุ่งไปสู่การทำงาน ส่วนการศึกษาเป็นการสร้างศักยภาพของคนในระยะยาว ที่จะนำไปพัฒนาบุคลากร จึงนำไปสู่กระบวนการแห่งการเรียนรู้ ต่อไป ต่อมาช่วงกระบวนการเรียนรู้นี้ เริ่มตั้งแต่ปี 1990 – 2002 เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ต่าง ๆ จุดเริ่มต้นจากการสอนการสอนของพ่อ พ่อสอนลูกแบบตัวต่อตัว คือ พ่อสอนลูกให้ทำงานเพื่อทำมาหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว

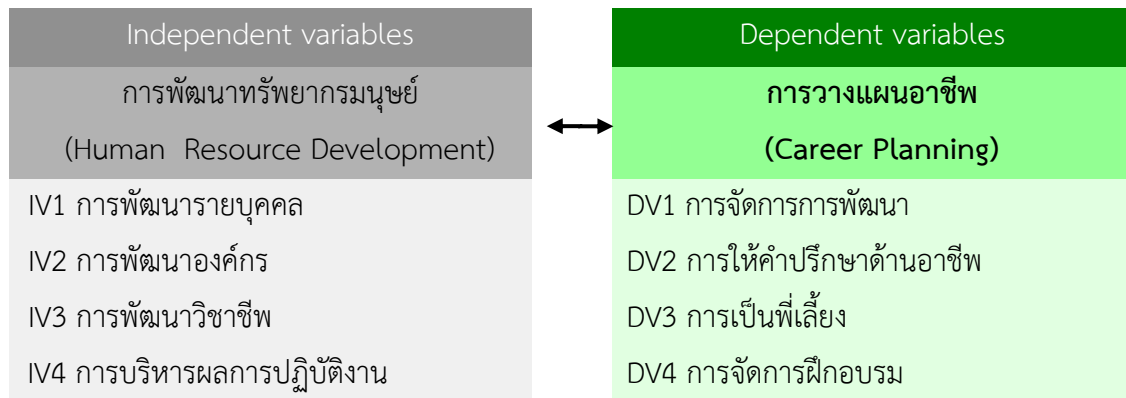
จึงเกิดการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคคลได้เจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น กระบวนการเรียนรู้ จากจุดเริ่มต้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ที่ให้เริ่มจากการคิดวิเคราะห์ทำความเข้าใจ และเป็นรากฐานของการเรียนรู้ อาจมาจากการสนับสนุนการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างคนและจะนำไปสู่การพัฒนางานของบุคลากร ต่อไปกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมต่อไปสู่ช่วงของการพัฒนา



งานของบุคลากร เริ่มตั้งแต่ปี 2003 – 2012 เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานสูงขึ้น โดยสอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้ตลอดจนการเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาตัวแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่ามีการพัฒนา มาตลอด เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ในกรมปศุสัตว์ตามที่ กำหนด โดยเลือกศึกษาตัวแปรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{IV} ที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับได้ จะประกอบด้วย (1) การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) (2) การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) (3) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และ (4) การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ทั้งนี้ตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัว ล้วนมีบทบาทที่สำคัญใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์

สำหรับการศึกษาพัฒนาการของการวางแผนอาชีพ จากนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์พัฒนาการ แหล่งที่มาของการวางแผนอาชีพมาคัดเลือกตัวแปรที่มีจำนวนของความคิดเห็นของนักวิชาการร่วมกัน ของการวางแผนอาชีพ มากที่สุด จากการสังเคราะห์ตัวแปรตั้งแต่ ค.ศ. 1948 – 2012 โดยแบ่งออกเป็น ช่วงต่าง ๆ ได้ 3 ช่วง พบว่า ปี ค.ศ. 1948 – 1972 ช่วงการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการ (Process) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานง่าย ๆ โดยเริ่มจากการที่บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจอย่างฉลาดใน การเลือกอาชีพ ของการนำความรู้ความสามารถหรือความสนใจในการเลือกอาชีพ ของบุคคลมาพิจารณา ประกอบการวางแผนอาชีพหรือวิธีการในการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่เป็นไปได้โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะ เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นหรือประสบการณ์ตามที่ได้วางเป้าหมายของตนไว้ ต่อมาปี ค.ศ. 1975 - 1999 ช่วง การตั้งเป้าหมายอาชีพ เป็นการวางแผนส่วนบุคคลในชีวิตการทำงานของแต่ละคน โดยให้โอกาสในการ ตั้งเป้าหมายในอาชีพและการวางแผนกิจกรรมการวางแผนพัฒนาอาชีพให้เหมาะสม แม้ว่าเป็นหลัก กระบวนการของแต่ละองค์กร ที่สามารถช่วยจางผ่านการให้คำปรึกษาอาชีพ โดยบุคลากรที่มีพนักงาน และผู้บังคับบัญชาผ่านการฝึกอบรมเพื่อช่วยในการประเมินตัวเองและตัดสินใจโดยการผสมผสานวิธีการ ไปสู่เป้าหมายขององค์กรและการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ ต่อมาปี ค.ศ. 2000-2012 ช่วงเส้นทางอาชีพ เป็นการเลือกประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความคาดหวังและทักษะของตน ความสนใจในงานอาชีพ โอกาส อุปสรรค และทางเลือกในการพัฒนาหน้าที่การงานของตน จากนั้นได้ทำ การเลือกศึกษาตัวแปรหลักของการวางแผนอาชีพ ที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับได้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้ การจัดการการพัฒนา (Management Development) (2) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Career Counseling) (3) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) (4) การจัดการฝึกอบรม (Management Training) จากการศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผน อาชีพตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายและวิเคราะห์เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนอาชีพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2556) จำนวน 4,302 คน ขณะเดียวกันเพื่อลดความแปรปรวนและทำให้ประชากรในการวิจัยมีความคล้ายคลึงกันยิ่งขึ้น ก็จะนำมาทำตามวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นภูมิในแต่ละประเภทตำแหน่ง แต่ละระดับ มาสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิเคราะห์หาข้อสรุปหรือผลที่ได้จากการวิจัยสะท้อนความเป็นประชากรของข้าราชการกรมปศุสัตว์อย่างถูกต้องผลการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ ตามวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) หาจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประเภทของตำแหน่ง ซึ่งแบ่งจากแต่ละระดับของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ กำหนดจากค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 2% จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) ที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครจะเป็นตัวอย่างบ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหาจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยจากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยหรือการทดลอง (Try-Out) ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในพื้นที่ตัวอย่าง

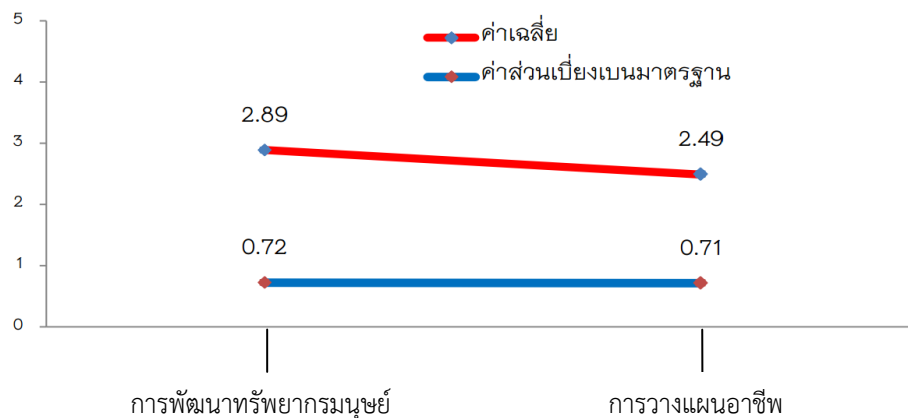


4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน – สิงหาคม 2557 และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ของประชากรที่ใช้ศึกษาเบื้องต้นใช้ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร 1) ตัวแปรตามคือ การวางอาชีพ ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับชุดตัวแปรตามการวางอาชีพ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation) และ 4) สร้างความรู้และแนวคิดใหม่เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ โดยวิธีการวิเคราะห์ลักษณะตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis model) ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) สมการโครงสร้างในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สู่การสร้างรูปแบบการวิเคราะห์เส้นทางใหม่

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแสดงได้ดังกราฟที่ 1
2. การวางแผนอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนอาชีพ



3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ ค่าความทับซ้อน

| Variate number | ชุดที่ 1 | ชุดที่ 2 | ชุดที่ 3 | ชุดที่ 4 |
|---|-----------|----------|----------|----------|
| Canonical correlation | 0.87798 | 0.20101 | 0.7013 | 0.1130 |
| Eigenvalues | 0.77085 | 0.4040 | 0.00492 | 0.00013 |
| Wilk's lambda | 0.21878 | 0.95475 | 0.99475 | 0.99987 |
| P-value (chi square) | 157.91077 | 6.66919 | 1.62680 | 0.16415 |
| Significance (p < 0.01) | 0.0000 | 0.0000 | 0.0165 | 0.685 |
| ความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted) (%) | | | | |
| IVการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 61.51395 | 0.21516 | 0.04269 | .00079 |
| DV การวางแผนอาชีพ | 80.11890 | 9.04598 | 7.26078 | 3.57434 |
| ความทับซ้อน (Redundancy) (%) | | | | |
| IVการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 79.80028 | 5.3250 | 8.68133 | 6.19334 |
| DV การวางแผนอาชีพ | 61.75955 | 0.36550 | 0.03571 | 0.00046 |

4. จากชุดความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทั้ง 4 ชุดเพราะค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.01$) มีนัยสำคัญทางสถิติ (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2556, หน้า 276) โดยพิจารณาค่าความทับซ้อนที่สูงที่สุดคือชุดที่ 1 เท่านั้น พิจารณาค่าความสัมพันธ์คานอนิคอล ระหว่างตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับตัวแปรตามการวางแผนอาชีพพบว่า มีค่าความสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical correlation = 0.877) มีค่าสัมประสิทธิ์ในทางบวก พิจารณาค่า Eigen value หรือค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถบอกความแปรปรวนของชุดตัวแปรในชุดที่ 1 มีค่าร้อยละ 77.08 (Eigen values = 0.77) แสดงว่าตัวแปรคานอนิคอลกลุ่มตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 80.11 และคานอนิคอลของตัวแปรต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นได้ร้อยละ 61.51 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน ดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรต้น คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (-0.364) การพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับต่ำมาก (-0.273) การพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก (0.245) และการพัฒนารายบุคคลและการพัฒนารายบุคคล อยู่ในระดับต่ำมาก (0.233) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนเชิงโครงสร้างดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรต้น คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การพัฒนาองค์การใน



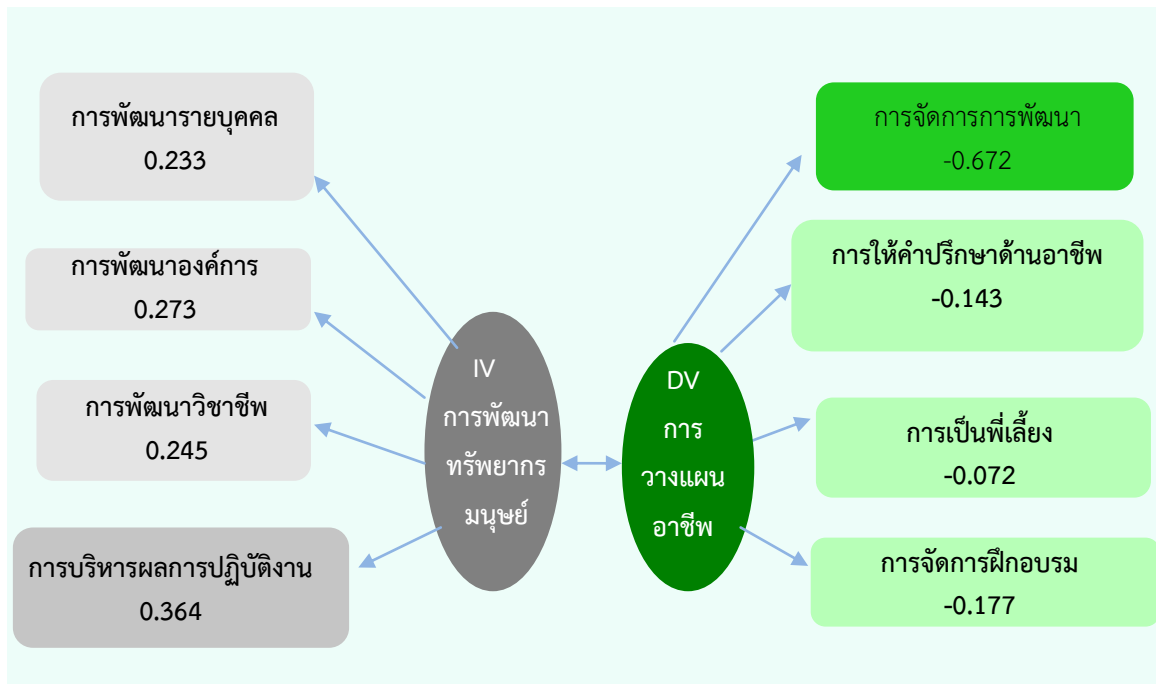
ระดับสูงมาก (-0.939) การพัฒนารายบุคคล อยู่ในระดับสูง (-0.889) การบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (-0.888) และการพัฒนานาวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (-0.860) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานและแบบเชิงโครงสร้างต้น
สำหรับตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ

| ตัวแปร | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล | |
|---|----------------------------------|------------------|
| | แบบคะแนนมาตรฐาน | แบบเชิงโครงสร้าง |
| ตัวแปรต้น (IV): การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | |
| IV1 การพัฒนารายบุคคล | -0.23307 | -0.88930 |
| IV2 การพัฒนาองค์การ | 0.27330 | -0.93997 |
| IV3 การพัฒนานาวิชาชีพ | -0.24590 | -0.86044 |
| IV4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน | -0.36482 | -0.88882 |
| ตัวแปรตาม (DV): การวางแผนอาชีพ | | |
| DV1 การจัดการการพัฒนา | -0.67239 | -0.98057 |
| DV2 การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ | -0.14347 | -0.87056 |
| DV3 การเป็นที่เลี้ยง | -0.07259 | -0.84620 |
| DV4 การจัดการฝึกอบรม | -0.17744 | -0.86980 |

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลแบบคะแนนเชิงโครงสร้าง ดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรตาม มีลำดับเช่นเดียวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล แบบคะแนนมาตรฐาน คือการจัดการการพัฒนา สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การจัดการการพัฒนาอยู่ในระดับสูงมาก (0.980) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ มีค่าที่อยู่ในระดับสูง (-0.870) การจัดการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง (-0.869) และการเป็นที่เลี้ยงอยู่ในระดับสูง (-0.846) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการวางแผนอาชีพ ด้านการจัดการ การพัฒนาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Canonical Correlation = 0.877) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวแปรที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรค่าโนนิคอลของตัวแปรตัวแปรตามการวางแผนอาชีพเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยการจัดการการพัฒนา (-0.672) สำหรับตัวแปรค่าโนนิคอลแบบเชิงโครงสร้างของตัวแปรตัวแปรต้น คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยการบริหารผลการปฏิบัติงาน (-0.364)



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการวางแผนอาเซียน
(ตามการวิเคราะห์ Canonical)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการบริหารผลการปฏิบัติงานมีการพัฒนาในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับการจัดการฝึกอบรมในระดับปานกลางโดยเฉพาะการจัดการการพัฒนา ดังปรากฏตามตารางที่ 2

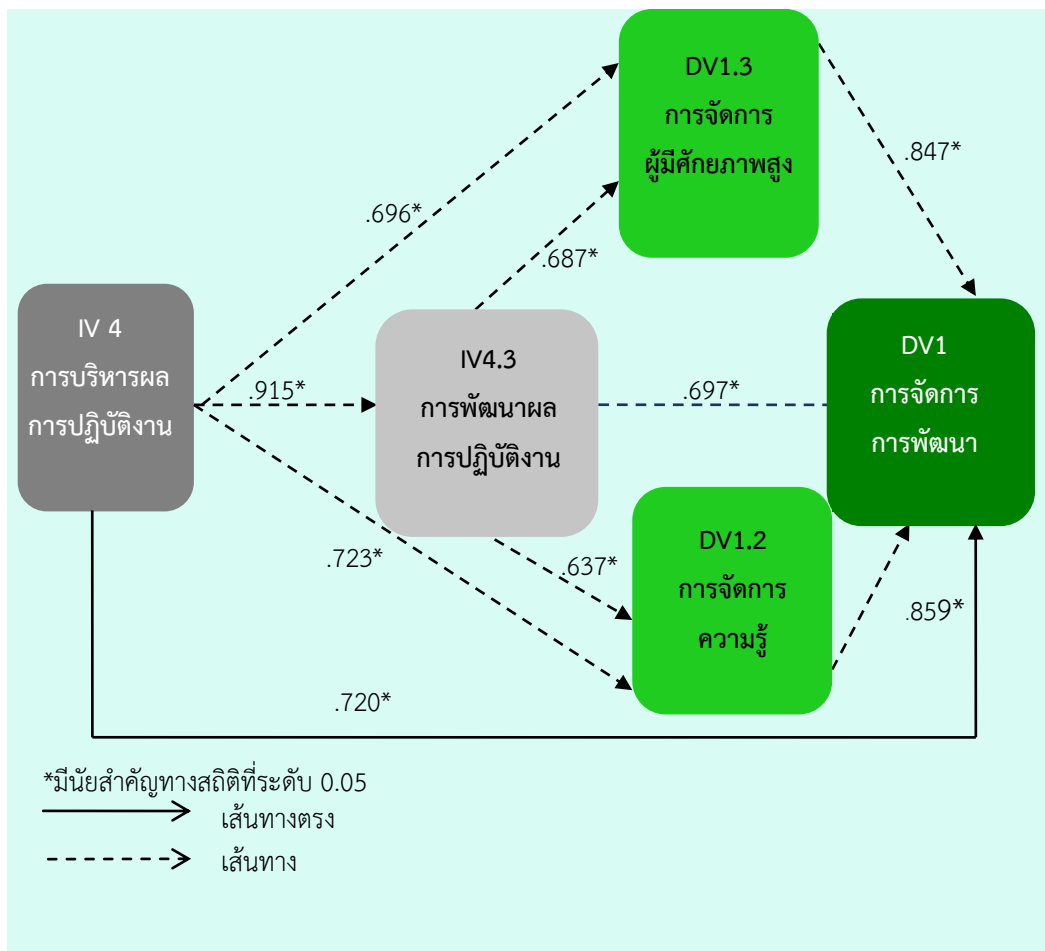
ทั้งนี้สามารถแสดงตัวแบบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนารายบุคคลการพัฒนาองค์กรการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงานจากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Armstong (2006, p. 143) ที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับ การวางแผนอาเซียนโดยเฉพาะด้านการจัดการการพัฒนา (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2541, หน้า 334)

การศึกษาเพื่อหาตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาเซียน โดยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มาจากทฤษฎีการถดถอย (Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแบบและสมการโครงสร้างที่พัฒนามาจากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ผลการทดสอบสมมุติฐาน เพื่อบอกความเกี่ยวข้องเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ซึ่งแสดงด้วยเส้นตรงเพื่อระบุทิศทางของความสัมพันธระดับความสัมพันธ์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ การวิเคราะห์เส้นทางจะเป็นการสร้างแผนภาพเส้นทางแสดงเส้นทางที่มีอิทธิพลโดยตรง (Direct Effect) และทางอ้อม (Indirect Effect)

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนการปฏิบัติงานการติดตามผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการการพัฒนา ในด้านพัฒนาการจัดการในงาน การจัดการความรู้ การจัดการผู้มีความรู้สูง ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

จากการพิจารณาดังภาพที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นตัวแบบ bipartite graphs แสดงสามารถสรุปเป็นตัวแบบรวมผลการศึกษาศาสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 3

ความสัมพันธ์เชิงสถิติที่เต็มไปด้วยตัวเลขที่มีความเข้าใจยาก ผู้วิจัยจึงปรับปรุงเขียนขึ้นมาใหม่ ให้เป็นทางวิชาการและทำให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังปรากฏตามภาพที่ 4



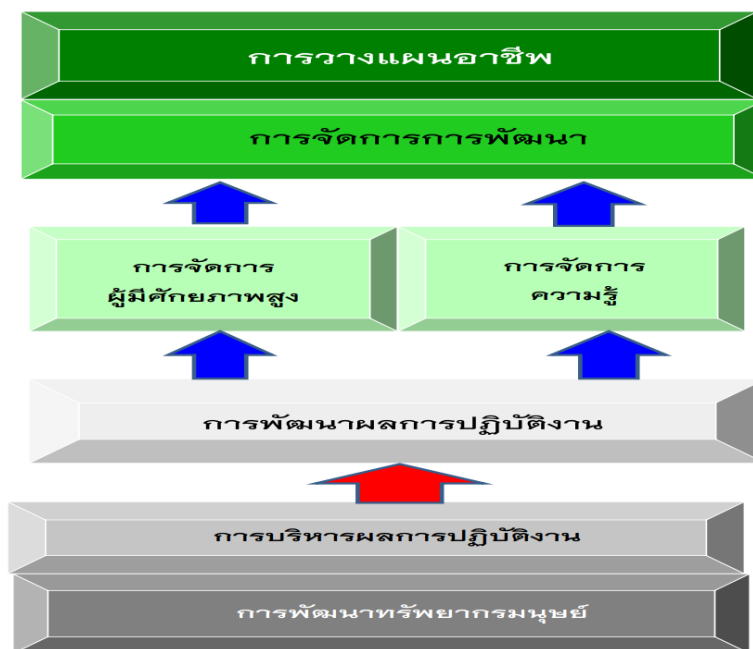
ภาพที่ 4 ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ

จากภาพที่ 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยไม่ติดเครื่องหมายที่คำนวณได้จากรูปแบบที่ปรับแล้วพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางบางตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถสร้างตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ได้ใหม่ เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการพิสูจน์ Path Analysis โดยเส้นทางความสัมพันธ์การจัดการการพัฒนาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กับการจัดการการพัฒนาในด้านการจัดการความรู้ การจัดการผู้มีศักยภาพสูง ตามลำดับ

ส่วนเส้นทางที่มีอิทธิพลทางอ้อมของการบริหารผลการปฏิบัติงานแล้วผ่านต่อไปยังการจัดการผู้มีศักยภาพสูงการจัดการความรู้แล้วไปการจัดการการพัฒนาจึงนำไปสู่การวางแผนอาชีพ

จากนั้นทำการคำนวณหาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทั้งหมดที่มีผลการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการการพัฒนา ซึ่งสรุปได้ดังนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการพัฒนามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.720 ในระดับสูง หนึ่งว่าเส้นทางที่มีอิทธิพลทางอ้อมของการบริหารผลการปฏิบัติงาน แล้วแล้วผ่านต่อไปยังการจัดการความรู้แล้วไปการจัดการการพัฒนา มีค่าเท่ากับ 0.621 ในระดับค่อนข้างมาก

ดังนั้นได้พิสูจน์ตัวแปรจากเส้นทางความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เกิดขึ้นได้จากการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการจัดการผู้มีศักยภาพสูงและการจัดการความรู้ แล้วไปการจัดการพัฒนา จึงไปสู่การวางแผนอาชีพ ดังปรากฏตามภาพที่ 5 ดังนี้



ภาพที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ ในกรมปศุสัตว์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อให้การวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นมีดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายและแนวทางไปสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์กร การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

2. นักทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนสำคัญ โดยการนำแผนการพัฒนาวิชาชีพมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ขององค์กรและปรับกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศาชีพที่ได้กำหนดไว้

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือความกรุณาจากท่านรศ.ดร.พลศักดิ์ จิระไกรศิริ, ดร.เบญจ พรพลธรรม และ ดร.กรเอก กาญจนโกคิน ที่ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ และผู้บริหาร และบุคลากรกรมปศุสัตว์ ที่อนุญาตในการจัดเก็บข้อมูล และด้วยความกรุณาจากบุคคลอื่นอีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวถึงในที่นี้ได้หมด สุดท้ายนี้ขอขอบคุณบิดามารดา ที่ให้กำเนิด คุณกนกอร คุณพงศกร และคุณชนิษฐา จิระวัฒนภิญโญ ที่ให้กำลังใจ ส่งเสริม อุปถัมภ์ และสนับสนุนทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล.

ติน ปรัชญพฤทธิ. (2541) *การบริหารการพัฒนา : ความหมายเนื้อหาแนวทางและปัญหา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Armstrong, Michael. (2006a). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Philadelphia: Kogan.

Gilley, Jerry, Egglund Steven and Gilley, Ann Maycunich. (1996). *Principles Of of human resource development*. Cambridge, MA: Perseus publishing.