

การวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์

CAREER PLANNING AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE DEPARTMENT OF LIVESTOCK DEVELOPMENT

พัชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาสัตวศาสตร์
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail : daejunguem@hotmail.com

ดร.เบญจพร พลธรรม

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail : dr.ben-54@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ (2) ศึกษาการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์ และ (4) เสนอตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานประกอบด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ จำนวน 1,291 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ค่าสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนนิคัล และการวิเคราะห์เส้นทาง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร 3 ท่าน คือ อธิบดีกรมปศุสัตว์ และรองอธิบดีอีก 2 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลผลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้และการจัดการผู้มีความรู้ (2) การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการแนะแนวด้านอาชีพ ระบบการวางแผนอาชีพ และเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (3) การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการประสานผลประโยชน์ และความสามารถในการปฏิบัติงาน และ (4) การพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับวงจรอาชีพและเส้นทางก้าวหน้าจากฐานความสามารถ สรุปผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเกิดจากด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพ ในด้านการจัดการความรู้และด้านการจัดการผู้มีความรู้

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 officials 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 officials in the Department of Livestock Development. Mixed quantitative

and qualitative research methods were used in this study. The research subjects for the quantitative study were 1,291 livestock officials. The data from quantitative study were analyzed using descriptive statistics of percentage, mean, and standard deviation. Canonical correlation was used for the statistical analysis of relationship determination and regression statistics were used for path analysis. In the qualitative study, three administrators of the Department were interviewed, namely, the director-general and two deputy director-generals. Interview data were analyzed using content analysis. It was found from this research that (1) performance management correlated with knowledge management and high potential personnel management; (2) organizational development and performance management correlated 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 correlated with career path cycle and capability-based training. As for overall conclusion of research findings, it was found that human resource development caused by performance management correlated with career planning in the dimension of knowledge management and high potential personnel management.

KEYWORDS : human resource development, career planning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบข้าราชการของไทยได้มีความควบคู่กับการก่อตั้งประเทศในสมัยกรุงสุโขทัย และกรุงศรีอยุธยา ในสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงสมัยรัชกาลที่ 6 ระบบข้าราชการในยุคนั้น เรียกว่า ยุคระบบศักดินา-บรรดาศักดิ์ ล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 7 ได้กำหนดให้ มีการนำระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ โดยแบ่งประเภทของข้าราชการ พลเรือนและในปีพ.ศ. 2479 ได้นำระบบขั้นยศมาใช้ โดยให้ติดยศไว้กับตัวข้าราชการ ต่อมา พ.ศ. 2518 มีระบบการบริหารงานบุคคลระบบขั้นยศมาใช้ โดยเรียกว่าระบบ พีซี ต่อมาได้ปรับปรุงแนวคิดให้มีลักษณะเฉพาะ โดยกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนการทำงานเพื่อสรรหาและใช้ประโยชน์บุคคลให้เหมาะสมกับงาน "งานเท่ากันเงินเท่ากัน" หรือ "put the right man on the right job" ภายใต้โครงสร้างของตำแหน่งที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า "ซี" ไว้เป็นมาตรฐาน 11 ระดับ ซึ่งมีโครงสร้างบัญชีอัตราเท่ากันทุกสายอาชีพ จนกระทั่งได้เกิดปัญหาสมองไหล การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่จำเป็น จึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และทางก้าวหน้าของแต่ละสายงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับค่างาน ซึ่งการมีบัญชีอัตราเงินเดือนเพียงบัญชีเดียว สำหรับ

ทุกกลุ่มงาน ไม่จูงใจให้คนดี คนเก่ง อยู่ในราชการ และการจ่ายเงินเดือนยังไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานจริง ต่อมาได้มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

ในปี พ.ศ. 2542 จึงมีความจำเป็นในการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากการหยุดยั้งการเติบโตของระบบราชการตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นหรือสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาปี พ.ศ. 2545 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้โครงสร้าง บทบาท ภารกิจ และวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนแนวทางการบริหาร การจัดการ และการให้บริการแก่ประชาชนและเกษตรกรต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะ การยุบส่วนราชการภูมิภาคในระดับอำเภอ คือ สำนักงานปลัดอำเภอ ทำให้ไม่สามารถให้บริการและให้คำแนะนำกฎหมายและความรู้แก่เกษตรกรในหมู่บ้าน ตำบล ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงทำให้กรมปลัดอำเภอไม่มีสารวัตรและสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอเพื่อออกไปอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์

หรือชาลส์ตัน การออกใบอนุญาตการขึ้นทะเบียน การต่ออายุ และการแจ้งการนำเข้าอาหารสัตว์และการตรวจโรคสัตว์ในโรงฆ่าสัตว์ และโรงพักสัตว์ในระดับอำเภอ

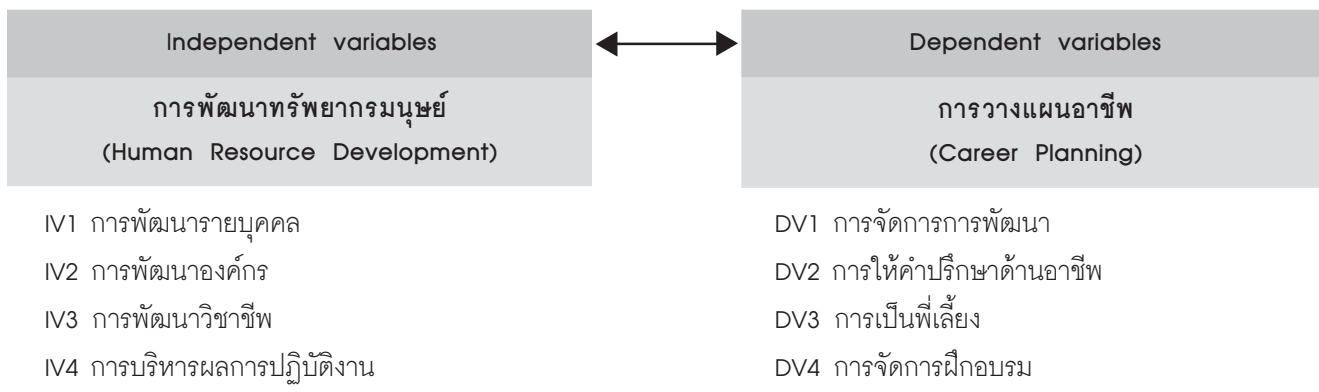
ปี พ.ศ. 2251 ได้มีประกาศจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้ยกเลิกและมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 ได้มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภทตำแหน่ง ชื่อของสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไปของสายงาน ชื่อของกลุ่มตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ของกลุ่มตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่มีผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีระดับของตำแหน่งในกลุ่มนั้น ทำให้พบปัญหาในกลุ่มตำแหน่งสัตวแพทย์ และสัตวบาล เกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการกำหนดตำแหน่งของ บุคลากรกรมปศุสัตว์จากการลดภารกิจและตัดแบ่งอำนาจไปให้ หน่วยงานอื่น จึงเกิดการซ้ำซ้อนของหน่วยงาน ในการแบ่งภารกิจ ที่ซ้ำซ้อน และการบริหาร (บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์) ซึ่งไม่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน จากการตัดโอน บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ไปหน่วยงานอื่น เป็นต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามวิจัยว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ข้าราชการในกรมปศุสัตว์เป็นอย่างไร และการวางแผนอาชีพของ ข้าราชการในกรมปศุสัตว์มีพัฒนาการมาเป็นอย่างไรรวมทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพของข้าราชการ ในกรมปศุสัตว์มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ดังนั้นที่จะให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ เป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการได้แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มาปรับใช้ในกรมปศุสัตว์ และสามารถนำรูปแบบ ไปใช้ในการวางแผนอาชีพให้กับกรมปศุสัตว์ จากการศึกษาได้ พบว่า วางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์ มีปัญหาคือ การจัดการ การพัฒนา การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การเป็นที่เลี้ยง การจัดการ ฝึกอบรม ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎีของ Armstrong (2006) ที่พบว่า การวางแผนอาชีพจะต้องมีลักษณะดังนี้ (1) การจัดการการพัฒนา (2) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (3) การเป็นที่เลี้ยง และ (4) การจัดการ ฝึกอบรม รวมทั้งได้ทราบถึงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์ พร้อมทั้งจะได้รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถ นำไปสู่การบริหารจัดการวางแผนอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการ ในกรมปศุสัตว์
2. เพื่อศึกษาการวางแผนอาชีพของข้าราชการใน กรมปศุสัตว์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับวางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์
4. เพื่อเสนอตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับ การวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวแปรหลักในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้ (1) การพัฒนา รายบุคคล (Individual Development) (2) การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) (3) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และ (4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) จากนั้นได้ทำการเลือกศึกษา ตัวแปรหลักของการวางแผนอาชีพ ที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้ (1) การจัดการการพัฒนา (Management Development) (2) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Career Counseling) (3) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) และ (4) การจัดการฝึกอบรม (Management Training) จากการศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนอาชีพ ตลอดจนงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกระบวนการทัศน์ ของกรอบแนวความคิดในการวิจัย ตามแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบาย และวิเคราะห์เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนอาชีพ ดังนั้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน คือ แนวทางเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) และเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยมุ่งเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักภายใต้สมมติฐานที่ว่า วิธีวิจัยเชิงปริมาณจะทำให้การสำรวจและการค้นหาความสัมพันธ์ ของตัวแปรที่สำคัญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จะนำมาใช้เป็นวิธีการ เสริม เพื่อให้การพรรณนารายละเอียดและวิเคราะห์ (Descriptive And Analytical Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ กรมปศุสัตว์ จำนวนทั้งสิ้น 4,302 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ จำนวน 1,434 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประเภทของตำแหน่งโดยกำหนดค่า ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2% จากนั้นเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) ที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครจะเป็นตัวอย่างบ้างในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำแหน่ง ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน	357	120
	ระดับชำนาญงาน	1,608	536
	ระดับอาวุโส	797	266
วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	273	91
	ระดับชำนาญการ	598	199
	ระดับชำนาญการพิเศษ	532	177
	ระดับเชี่ยวชาญ	31	10
อำนวยการ	ระดับต้น	51	17
	ระดับสูง	55	18
รวม		4,302	1,434

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็น แบบสอบถามปลายปิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 107 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ (1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ (2) คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 63 ข้อ และ (3) คำถามเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ จำนวน 36 ข้อ โดยค่าความสอดคล้อง (Congruence) ที่ใช้ได้ต้องเกิน 0.7

1.2 วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองเหมือนกันแตกต่างกันที่จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient; α) ผลการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะคำถามถามปลายเปิด มีทั้งหมด 15 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 ข้อ และ (2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ จำนวน 11 ข้อ

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

วิเคราะห์ค่าความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากค่าความสอดคล้องแต่ละข้อระหว่างวัตถุประสงค์ตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัดของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ด้วยการคำนวณหาค่า IVC (Item variable congruence index) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้น การวิจัยเพื่อศึกษา การวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ในครั้งนี้ จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2556, หน้า 198)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตาม การวิจัยเพื่อศึกษาการวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ในครั้งนี้ จะวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนอาชีพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการอธิบายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2554, หน้า 198)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพ โดยการวิเคราะห์หาขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับชุดตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล (Canonical Correlation Analysis) และสร้างความรู้และแนวคิดใหม่เพื่อสังเคราะห์เป็นตัวแบบโดยวิธีการวิเคราะห์ลักษณะตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis model) ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) สมการโครงสร้างในการพิจารณาความสัมพันธ์ถดถอยมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบเส้นตรงพหุคูณที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.5 สู่การสร้างตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทางใหม่

2. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และการตรวจสอบข้อมูลเอกสารแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงบรรยาย เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์ โดยเน้นบรรยายในภาพรวม

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

2. การวางแผนอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ และค่าความทับซ้อน

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
F-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) (%)				
IV การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	61.51395	0.21516	0.04269	.00079
DV การวางแผนอาชีพ	80.11890	9.04598	7.26078	3.57434
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)				
IV การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	79.80028	5.3250	8.68133	6.19334
DV การวางแผนอาชีพ	61.75955	0.36550	0.03571	0.00046

จากชุดความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทั้ง 4 ชุด เพราะค่า Sig. = 0.000 (p < 0.01) มีนัยสำคัญทางสถิติ (พลคัทดี้ จีโรศิริ, 2556, หน้า 276) โดยพิจารณาค่าความทับซ้อนที่สูงที่สุดคือชุดที่ 1 เท่านั้น พิจารณาค่าความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับตัวแปรตามการวางแผนอาชีพพบว่า มีค่าความสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical correlation = 0.877) มีค่าสัมประสิทธิ์ในทางบวก พิจารณาค่า Eigen value หรือค่าสถิติที่ไขว้เคราะห์องค์ประกอบที่สามารถบอกความแปรปรวนของชุดตัวแปรในชุดที่ 1 มีค่าร้อยละ 77.08 (Eigen values = 0.77) แสดงว่าตัวแปรคานอนิคอลลกลุ่มตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 80.11 และคานอนิคอลของตัวแปรต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นได้ร้อยละ 61.51 ซึ่งมีค่าในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน ดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของ ตัวแปรต้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (-0.364) การพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับต่ำมาก (-0.273) การพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำมาก (0.245) และการพัฒนารายบุคคลและการพัฒนารายบุคคล อยู่ในระดับต่ำมาก (0.233) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนเชิงโครงสร้างดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของ ตัวแปรต้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถเรียงลำดับจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การพัฒนาองค์การในระดับสูงมาก (-0.939) การพัฒนารายบุคคลอยู่ในระดับสูง (-0.889) การบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (-0.888) และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (-0.860) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบคะแนนเชิงโครงสร้าง ดัชนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรตาม มีลำดับเช่นเดียวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล แบบคะแนนมาตรฐาน คือ การจัดการการพัฒนา สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การจัดการการพัฒนาอยู่ในระดับสูงมาก (0.980) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ มีค่าที่อยู่ในระดับสูง (-0.870) การจัดการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง (-0.869) และการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูง (-0.846) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ ด้านการจัดการการพัฒนาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปลัดศัตว์ พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Canonical Correlation = 0.877) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวแปรที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคานอนิคอลของตัวแปรตัวแปรตามการวางแผนอาชีพเป็นตัวแปร

ที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยการจัดการการพัฒนา (-0.672) สำหรับตัวแปรคานอนิคัลแบบเชิงโครงสร้างของตัวแปรตัวแปรต้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยการบริหารผลการปฏิบัติงาน (-0.364)

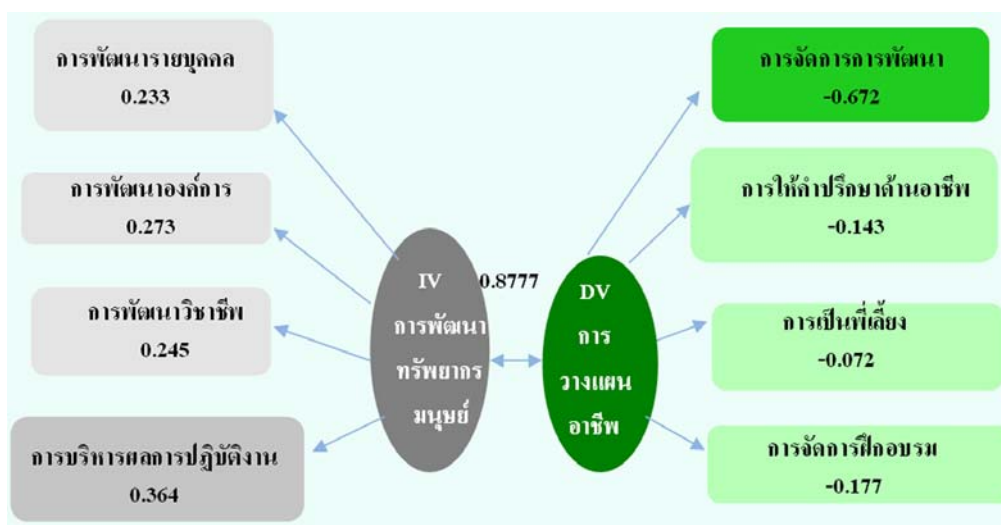
ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการบริหารผลการปฏิบัติงานมีการพัฒนาในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับการจัดการฝึกอบรมในระดับปานกลางโดยเฉพาะการจัดการการพัฒนา ดังปรากฏตามตารางที่ 3

ทั้งนี้สามารถแสดงตัวแบบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนารายบุคคลการพัฒนางานการพัฒนาด้านวิชาการการบริหารผลการปฏิบัติงานจากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Armstong (2006, p. 143) ที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพโดยเฉพาะด้านการจัดการการพัฒนา (ดินปรัชญพฤทธิ, 2541, หน้า 334)

การศึกษาเพื่อหาตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพ โดยวิธีการ วิเคราะห์เส้นทาง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคัล แบบคะแนนมาตรฐานและแบบโครงสร้างต้นสำหรับตัวแปรต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคัล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรต้น (IV): การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
IV1 การพัฒนารายบุคคล	-0.23307	-0.88930
IV2 การพัฒนางานการ	0.27330	-0.93997
IV3 การพัฒนาด้านวิชาการ	-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 การเป็นพี่เลี้ยง	-0.07259	-0.84620
DV4 การจัดการฝึกอบรม	-0.17744	-0.86980



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการวางแผนอาชีพ (ตามการวิเคราะห์ Canonical)

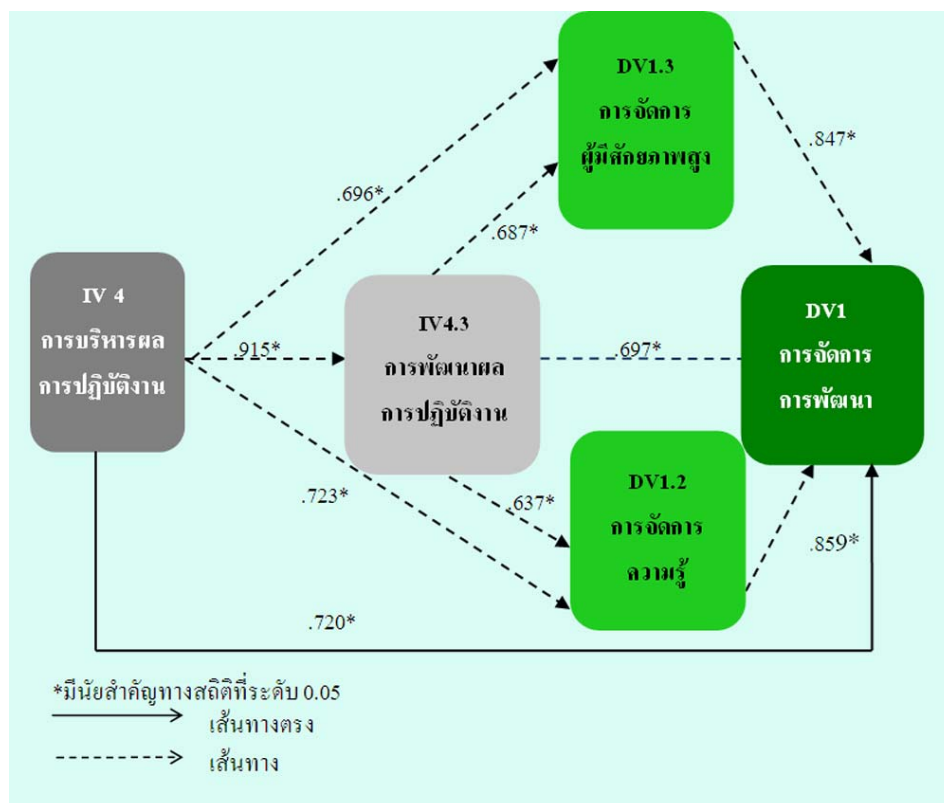
Path Analysis เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มาจากทฤษฎีการถดถอย (Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแบบและสมการโครงสร้างที่พัฒนามาจากการศึกษาความสัมพันธ์ผลการทดสอบสมมุติฐาน เพื่อบอกความเกี่ยวข้องเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ซึ่งแสดงด้วยเส้นตรงเพื่อระบุทิศทางของความสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ การวิเคราะห์เส้นทางจะเป็นการสร้างแผนภาพเส้นทางแสดงเส้นทางที่มีอิทธิพลโดยตรง (Direct Effect) และทางอ้อม (Indirect Effect)

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดการการพัฒนา ในด้านพัฒนาการจัดการในงาน การจัดการความรู้ การจัดการผู้มีความรู้ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโคเนคัล

จากการพิจารณาดังภาพที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าโคเนคัลเป็นตัวแบบ bipartite graphs แสดงสามารถสรุปเป็นตัวแบบรวมผลการศึกษสามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2

ความสัมพันธ์เชิงสถิติที่เต็มไปด้วยตัวเลขที่มีความเข้าใจยาก ผู้วิจัยจึงปรับปรุงเขียนขึ้นมาใหม่ ให้เป็นทางวิชาการและทำให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังปรากฏตามแผนภาพที่ 3

จากแผนภาพที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยไม่ติดเครื่องหมายที่คำนวณได้จากรูปแบบที่ปรับแล้วพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางบางตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถสร้างตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ได้ใหม่ เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการพิสูจน์ Path Analysis โดยเส้นทางความสัมพันธ์การจัดการการพัฒนา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงานกับการจัดการการพัฒนาในด้านการจัดการความรู้ การจัดการผู้มีความรู้ ตามลำดับ



แผนภาพที่ 3 ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์การพัฒนา ทฤษฎีการประเมินผลกับการวางแผนอาชีพ

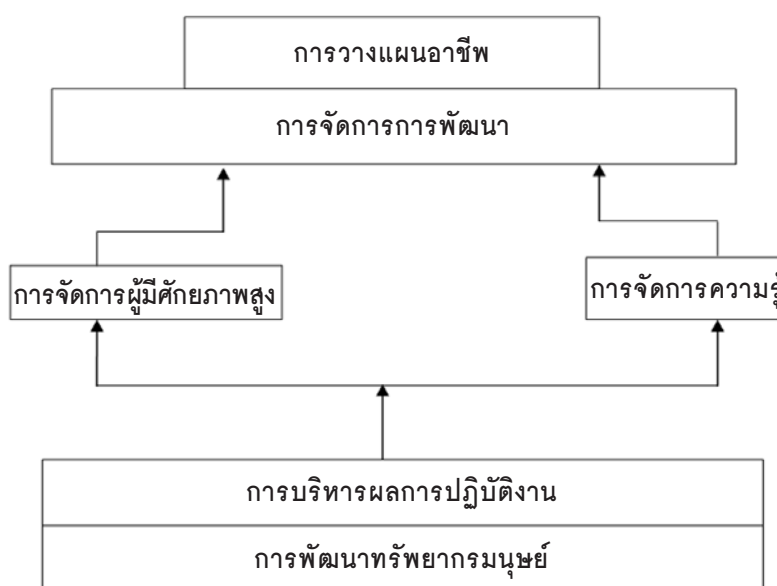
ส่วนเส้นทางที่มีอิทธิพลทางอ้อมของการบริหารผลการปฏิบัติงานแล้วผ่านต่อไปยังการจัดการผู้มีศักยภาพสูง การจัดการความรู้แล้วไปจัดการการพัฒนาจึงนำไปสู่การวางแผนอาชีพ จากนั้นทำการคำนวณหาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทั้งหมดที่มีผล การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการการพัฒนา ซึ่งสรุปได้ดังนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการพัฒนา มีค่านำหน้าองค์ประกอบ (Factor loading) เท่ากับ 0.720 ในระดับสูง หนึ่งว่าเส้นทางที่มีอิทธิพลทางอ้อมของการบริหารผลการปฏิบัติงาน แล้วแล้วผ่านต่อไปยังการจัดการความรู้แล้วไปจัดการการพัฒนา มีค่าเท่ากับ 0.621 ในระดับค่อนข้างมาก

ดังนั้นได้พิสูจน์ตัวแปรจากเส้นทางความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพของข้าราชการในกรมปศุสัตว์ได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นได้จากการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการจัดการผู้มีศักยภาพสูงและการจัดการความรู้ แล้วไปจัดการพัฒนาจึงไปสู่การวางแผนอาชีพ ดังปรากฏตาม แผนภาพที่ 4

อภิปรายผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์และสามารถสนับสนุนการวางแผนอาชีพ ผลการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพในด้านการเป็นพี่เลี้ยง

พบความสัมพันธ์ค่าในนิกอลระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์และมีผลต่อ การวางแผนอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ในทางบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์และมีผลต่อ การวางแผนอาชีพ ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และยังพบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าในนิกอลแบบคะแนนมาตรฐานซึ่งมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำและการพัฒนาองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าในนิกอลแบบคะแนนมาตรฐานที่มีความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ แต่มีความสัมพันธ์และสามารถสนับสนุนการวางแผนอาชีพของการจัดการการพัฒนาในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์และสามารถสนับสนุนในระดับต่ำเช่นเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนในระดับที่ต่ำมาก การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2541, หน้า 8; วิเชียร วิทยาอุดม, 2552, หน้า 121; พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2551, หน้า 353) การนำเอาความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ (teleological) เพื่อลดความทุกข์ยากของคนทั้งที่อยู่ในองค์การและนอกองค์การ โดยสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนากับวิชาในเครือข่ายการบริหารด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนากับวิชานอกเครือข่ายการบริหารการเสริมสร้างความรู้ ทักษะที่จำเป็น ทศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่



แผนภาพที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนอาชีพในกรมปศุสัตว์

บุคคลที่เป็นผู้บริหารทุกระดับขององค์กรในปัจจุบัน รวมทั้งบุคคลที่เตรียมตัวขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคตด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้แก่ผู้บริหารทุกระดับในสายงานต่างๆ เพื่อลดหรือป้องกันความล้มเหลวของผู้บริหาร และเพื่อยกระดับทักษะและความสามารถในการจัดการให้แก่บุคคลที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเป็นผู้บริหารในแต่ละระดับ และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานขององค์กรที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้ตนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในงานอาชีพของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสบการณ์ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารที่ดีนั้น ซึ่งควรจะถูกออกแบบดำเนินการและประเมินผลบนพื้นฐานของจุดประสงค์ในองค์การความต้องการของผู้บริหารในระดับต่างๆ ซึ่งจะได้รับพัฒนาและการคาดหวังถึงการเปลี่ยนแปลงในทีมการบริหารขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเกิดจากการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ และการจัดการผู้มีศักยภาพสูง ดังนั้นจึงควรกำหนดให้เป็นนโยบายและแนวทางไปสู่การปฏิบัติ ด้านการจัดการความรู้ และผู้มีศักยภาพ ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง เพื่อให้มีความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

2. การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการแน่วแนด้านอาชีพ ระบบการวางแผนอาชีพ และเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นจึงควรกำหนดผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยการนำแผนการพัฒนาวิชาชีพมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ยุทธศาสตร์ขององค์กรและปรับกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาสายอาชีพที่ได้กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

ติน ปรัชญพฤทธิ. 2541. **การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหาแนวทางและปัญหา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมลพรธน เข็อบางแก้ว. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พลศักดิ์ จิระโกศิริ. 2556. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วิทย์อุดม. 2552. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

Armstrong, M. 2006. **Strategic Human Resource Management: A guide to action**. 3rd ed. United Kingdom: Kogan Page.



>> พิชรนนท์ จิระวัฒนภิญโญ

จบการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม จากมหาวิทยาลัยเกริก และระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการเงินการธนาคาร สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 กรมปศุสัตว์



>> ดร.เบญจ พรพลธรรม

จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง และระดับปริญญาตรี หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี