

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ศึกษานโยบายและวิธีการบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ โดยเน้นด้าน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุงาน การ
 เปลี่ยนงาน/ การโยกย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้างและเงินเดือน การจูงใจในการทำงาน และ
 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ การพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
 ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัว
 อย่างแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified
 Random Sampling) จากที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เพื่อกำหนดสัดส่วนในการเก็บ
 ตัวอย่าง การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย และวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าร้อยละ
 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , One way ANOVA และ Scheffe' โดยใช้โปรแกรม
 คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นหญิงมากกว่าชาย อายุโดยเฉลี่ย น้อยกว่า 34 ปี
 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ
 ใกล้เคียงกัน เป็นข้าราชการมีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมากที่สุด อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มี
 ระดับการทำงานในระดับ 4-5 และมีตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ / นักวิชาการเผยแพร่ เป็นส่วน
 ใหญ่ มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานและโยกย้ายงานภายในกรม ฯ
 มาแล้ว

ผลการศึกษาพบว่า ชีวราชการและลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และสำนักหรือกลุ่มที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เงินเดือน และ สำนักหรือกลุ่มที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีนโยบายที่ชัดเจน การประเมินผลมีหลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับทุกคนในทุก ๆ ด้าน ควรมีการปรับปรุงระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งการคัดเลือกบุคลากรที่มีความจำเป็นและเหมาะสม ต้องได้รับการฝึกอบรม ควรสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาเทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กร

The purposes of this research were to study the general condition of human resource management of the Cooperative Promotion Department Central Office to investigate the policy and methods of human resource management emphasizing, human resources planning, recruitment, selection, post assignment, job change/transfer, promotion, wage and salary, motivation and development of human resources development, as well as opinions towards human resources and the organization's development of human resources

The sample of this survey comprised 300 civil servants and full-time employees of the Cooperative Promotion Department. The researcher used Proportional Stratified Random Sampling to select the study sample so that an appropriate portion of sample could be determined accurately. Major research instrument is a set of questionnaire for collecting data. The analysis methodology of the data was conducted through percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Scheffe'.

The sample of this study consisted of more females than males. Their average age was less than 34 years; most of them graduated with bachelor's degree or equivalent in economics or business administration. The majority of civil servants' salary was less than 10,000 baht per month. Those who had less than 5 years of service earning the rank of 4-5 were in the positions of technical Cooperative Promotion / Cooperative Relational information. Half of the total sample had some experiences in job changing and transferring within the department

It was found that most civil servants and full-time employees of Cooperative Promotion Department Central Office agreed with their department's human resource management at the moderate level. After the hypothesis test, the results indicated that civil

servants and full-time employees with different age, salary and years of service had significantly different views on their department's human resource management at the 0.05 level. However, the groups of officers in different offices with different sex, educational level and working rank did not have different opinions towards human resource management.

The majority of civil servants agreed with their department's human resource development at the moderated level. After the hypothesis was tested, the results revealed that the civil servants and full-time employees with different salary and different groups or offices had significantly opinions on development of human resources at the 0.05 level. However, those with different gender, age, educational level, years of service and working rank did not have any different opinions on human resource development

The respondents suggested that human resource management and development of should provide a clear- and definite policy; acceptable assessment, so that everybody and those concerned will be treated with fairness and equity . The follow-up evaluation including recruitment for qualified personnel should be improved. In addition, civil servants in Cooperative Promotion Department should be trained and supported to have a chance for self-study and access to new technology in order to increase the effectiveness in their work.