

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

The Relationship between Human Resources Development and the Effectiveness in the
Management on Corporate Social Responsibility of Banks for Agriculture and
Cooperatives in Roi Et Province

อัมรินทร์ พลเยี่ยม *

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ **

จิรายุ ทรัพย์สิน ***

วันชัย สุขตาม ****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 2) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และ 4) ศึกษาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 219 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรหาไร้ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ SWOT

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

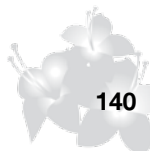
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r=0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านจุดแข็งคือ มีสาขาครอบคลุมทุกอำเภอสามารถดำเนินงานได้ทั่วถึงทุกอำเภอ ด้านจุดอ่อนคือ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ด้านโอกาสคือ สามารถจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนได้ทุกโอกาส และมีสาขาอำเภอครอบคลุมทุกอำเภอสามารถดำเนินงานได้ง่าย และด้านอุปสรรคคือ การปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลทำให้ธนาคารมีปริมาณงานมากเกินไป จำนวนบุคลากรและขาดบุคลากรนักปฏิบัติโดยตรง

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

, * อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ABSTRACT

This survey research aimed at 1) studying the level of the effectiveness in the management on corporate social responsibility; 2) studying the level of human resources development; 3) studying the relationship between human resources development and the effectiveness in the management on corporate social responsibility, and 4) studying strength, weakness, opportunity and threat of the management on corporate social responsibility of Banks for Agriculture and Cooperatives in Roi Et Province. The sample used in the research was 219 officers of Banks for Agriculture and Cooperatives in Roi Et Province which calculated by Taro Yamane's formula at the confident level at 95%. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics employed in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, One Sample t-test, Pearson Product Moment Correlation and SWOT analysis to analyze qualitative data.

The main research findings revealed that:

1. The level of effectiveness in the management on corporate social responsibility of Banks for Agriculture and Cooperatives in Roi Et Province was higher than 70% with the statistical significance level of .05.
2. The level of human resources development of Banks for Agriculture and Cooperatives in Roi Et Province was higher than 70% with the statistical significance level of .05.
3. The relationship between human resources development and the effectiveness in the management on corporate social responsibility of Banks for Agriculture and Cooperatives in Roi Et Province was positive at a high level ($r = .74$) which was statistically significant at the .01 level.
4. The strengths of the management on corporate social responsibility of Banks for Agriculture and Cooperatives in Roi Et Province were that the banks had branches covering and were able to carry out activities across all districts. The weakness was that the public relation did not cover all areas. The opportunity were activities were organized with the

community at every opportunity and with the district branches in all districts, and were easily carried out. The threat was in accordance with the policies of the government and that the banks have excess workload and lack of personnel and practitioners in the right areas.

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม

Keywords : Human Resources Development,
Corporate Social Responsibility,

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในปี พ.ศ. 2509 มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร ซึ่งในปัจจุบันนับเข้าสู่ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน) ธนาคารยังคงมุ่งมั่นกับภารกิจพัฒนาชนบทภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย อีกทั้งขยายการให้บริการสินเชื่อไปสู่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสหกรณ์ทุกประเภทให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนสินเชื่อเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม เพื่อให้เกษตรกรลูกค้ามีฐานะและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทุกช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มุ่งมั่นต่อพันธกิจที่มีต่อเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร และเศรษฐกิจภาคเกษตรในชนบทให้เติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานปีบัญชี 2558-2562 ธนาคารได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social Responsibility) มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรอย่างบูรณาการ

ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อพัฒนาภาคการเกษตร และภาคชนบทให้เป็นสังคมอุดมปัญญาเป็นแหล่งแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยประสานงานอย่าง ใกล้ชิดกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังเป็นการปรับตัวขององค์กรกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ที่ 6 ยุทธศาสตร์ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น พัฒนาผลิตภัณฑ์บริการที่เกื้อกูลโดยการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งปัจจัยนำเข้ากระบวนการ ตลอดจนผลลัพธ์ เพิ่มผลิตภาพขององค์กรและเครือข่าย มุ่งเน้นให้เป็น Green Bank (ธนาคารสีเขียว) โดยการจัดให้มี Green Place/Green Building (สถานที่/อาคารสีเขียว) เพื่อประหยัดพลังงานรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมมีความสะดวกและปลอดภัย/เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ (Green Process) พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สานต่อโครงการรักษ์ป่า รักษา น้ำ รักษาดิน และรักษาอากาศ เช่น โครงการธนาคารต้นไม้ ฝายชะลอน้ำ เกษตรปลอดการเผา เป็นต้น เพื่อบูรณาการสิ่งแวดล้อม ชุมชน สร้างเครือข่ายชุมชนน่าอยู่เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และดูแลสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนต่อไป ซึ่งการดำเนินการตาม แนวทางดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จย่อมต้องอาศัยบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีประสบการณ์ เป็นอย่างดี หน่วยงานจึงได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

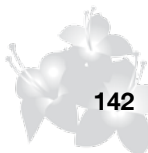
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ อย่างยิ่งในการดำเนินการและเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็น ส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบให้มีประสิทธิภาพได้ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้ กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออก จากงาน แต่มีได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านั้นจะเป็นบุคคล ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและสามารถ ปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเร็วทางวิทยาการ เครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การทำงานที่ เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น (สุนันทา มิ่งเจริญพร. 2556 : 159) ด้วยเหตุผลนี้จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ พยายามที่จะแสวงหา

กลยุทธ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based human resource management) การบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent management) เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการ ดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาว่ามีการดำเนินกิจกรรมด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ประสบผลสำเร็จอยู่ใน ระดับใด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานมีการ ดำเนินงานอยู่ในระดับใด และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และใน ทิศทางใด นอกจากนี้จะดำเนินการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามในการดำเนินกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย โดยการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพิจารณาดำเนินการปรับปรุงด้านกราวยุทธศาสตร์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนิน กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขต พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัด ร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ



สังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด 26 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 482 คน (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2558) ทั้งนี้ ดำเนินการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์โรว์ ยามเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวน 219 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรแต่ละแห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อความจำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีข้อความจำนวน 33 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยหาค่าดัชนีความพึงระหว่างข้อความนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ ในส่วนของความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สาขาอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จำนวน 68 ข้อ เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยดำเนินการโดยขอหนังสือจากคณบดีคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอแก่บุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ดำเนินการจัดส่งหนังสือ พร้อมแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

(ช.ก.ส.) แต่ละแห่งโดยแบบของจดหมายตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถาม และทำการติดตามทวงถามทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบจำนวน และรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 219 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถาม (เฉพาะที่มีข้อความแบบปลายปิด) มาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผลในรูปแบบของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย ส่วนแบบสอบถามแบบปลายเปิดนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกตามตัวแปรที่ศึกษาและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ต่อไป

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือรายงานการวิจัย Internet เป็นต้น จากนั้นนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และการอภิปรายผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม และ 2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 “ประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าทีแบบ One Simple

สมมติฐานข้อที่ 2 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าทีแบบ One Simple

สมมติฐานข้อที่ 3 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998: 118)

r มีค่า .90 - 1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

r มีค่า .70 - .90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

r มีค่า .50 - .70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

r มีค่า .30 - .50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

r มีค่า .00 - .30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ต่ำมาก

และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT

สรุปผล

1. บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.36 มีอายุโดยเฉลี่ย 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.71 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.64 โดยสังกัดสายงานพัฒนาธุรกิจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.90 ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 58.45 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.92

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สาขาอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

ข้อ	ประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านหลักการกำกับดูแลกิจการ	4.58	.51 มากที่สุด
2.	ด้านหลักสิทธิมนุษยชน	4.54	.49 มากที่สุด
3.	ด้านหลักการปฏิบัติตามด้านแรงงาน	4.33	.54 มากที่สุด
4.	ด้านหลักการดูแลสิ่งแวดล้อม	4.40	.56 มากที่สุด
5.	ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม	4.48	.53 มากที่สุด
6.	ด้านหลักความโปร่งใสเปิดเผย	4.37	.54 มากที่สุด
7.	ด้านหลักการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	4.49	.50 มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.50	.43 มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สาขาอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักการกำกับดูแลองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.58$) รองลงมาได้แก่ ด้านหลักความใส่ใจต่อผู้บริโภค ($\bar{x} = 4.57$) ด้านหลักสิทธิมนุษยชน ($\bar{x} = 4.54$) ด้านหลักการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{x} = 4.49$) ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.48$) ด้านหลักการดูแลสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.40$) และด้านหลักการปฏิบัติงานด้านแรงงาน ($\bar{x} = 4.33$) ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น	
		$\bar{x}$	S.D.
1.	ด้านการปฐมนิเทศ	4.31	.62
2.	ด้านการฝึกอบรม	4.26	.63
3.	ด้านการสอนงาน	4.20	.63
4.	ด้านการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง	4.17	.69
5.	ด้านการให้การเรียนรู้	4.23	.61
6.	ด้านการศึกษาดูงาน	4.01	.78
7.	ด้านการเพิ่มความรับผิดชอบ	4.22	.63
8.	ด้านการทำกิจกรรมทางสังคม	4.48	.54
เฉลี่ยรวม		4.24	.53

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สาขาอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำกิจกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ($\bar{x} = 4.31$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการให้การเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.23$) ด้านการเพิ่มความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 4.22$) ด้านการสอนงาน ($\bar{x} = 4.20$) ด้านการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.17$) และด้านการศึกษา ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

4.1 สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 “ประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70” โดยใช้ One Sample t-test มีรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปร	N	$\bar{x}$	S.D.	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
ประสิทธิภาพ	219	4.49	0.42	.028	157.222	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าของ t เท่ากับ 157.222 มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70” โดยใช้ One Sample t-test มีรายละเอียดตามตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตัวแปร	N	$\bar{x}$	S.D.	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	219	4.24	.539	.036	116.367	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4 พบว่า พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าของ t เท่ากับ 116.367 มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ตัวแปร	r	S.D.	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม
1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.24	0.54	1	0.74**
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม	4.49	0.42	0.74**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r=0.74$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านดังนี้

5.1 ด้านจุดแข็ง ได้แก่ 1) มีความใกล้ชิดกับลูกค้า 2) ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนทุกโครงการที่ธนาคารได้จัดทำกิจกรรมขึ้น 3) พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้พนักงาน และ 4) มีสาขาครอบคลุมทุกอำเภอทำให้ดำเนินกิจกรรมได้ทั่วถึง

5.2 ด้านจุดอ่อน ได้แก่ 1) มีปริมาณงานมาก บุคลากรไม่เพียงพอ 2) ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ 3) งบประมาณน้อยไม่เพียงพอ

5.3 ด้านโอกาส ได้แก่ 1) สามารถจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนได้ทุกโอกาส และ 2) มีสาขาอำเภอครอบคลุมทุกอำเภอสามารถดำเนินกิจกรรมได้ง่าย

5.4 ด้านอุปสรรค ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ทำให้ธนาคารมีปริมาณงานมากเกินจำนวนบุคลากร

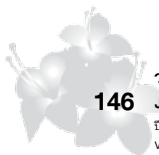
อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายไว้ในที่นี้ 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มีการกิจหลักที่สำคัญ คือ การพัฒนาชนบท ความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการดำเนินงานหลัก (in Process) ซึ่งเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยในปัจจุบันธนาคารมีการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อสะท้อนถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การใส่ใจในผลกระทบที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความโปร่งใสเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยอมรับเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมส่วนรวม เพื่อช่วยเสริมสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้กำหนดเป็นพันธกิจที่สำคัญขององค์กรให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ตลอดจนธนาคารได้กำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานเพื่อใช้ประเมินผลงานของแต่ละสาขา ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนของหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีและให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในปัจจุบันได้

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา วีระสัมพันธ์ (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือ AIS มีความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา รัตนะ (2551) ที่ทำการวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบมจ.ธนาคารกรุงไทย: กรณีศึกษาโครงการกรุงไทยยูวานิชน พบว่า การดำเนินการของธนาคารในการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืนอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไป



ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นในเรื่องด้านการทำกิจกรรมทางสังคม ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรม ซึ่งทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารมีผลสำเร็จอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ เช่น บุคลากรในองค์กรในด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากธนาคารจัดตั้งส่วนงานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง โดยส่วนงานนี้จะดำเนินการวางแผน กำหนดโครงการอบรม และหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สร้างพนักงานให้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะ ให้มีมาตรฐานและมุ่งเน้นการสร้างความรู้ในงานและมีการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อมุ่งเน้นความแตกต่างและความเป็นเลิศ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุรินทร์ จูมนา และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา มิ่งเจริญพร (2556) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กรณีที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว อาจเนื่องจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้กำหนดค่านิยมของหน่วยงาน โดยยึดหลัก SPARK ในการบริหารงานเพื่อช่วยสะท้อนความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อประชาชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนเก่ง

คนดีและมีความสุขในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยสำนึกรับผิดชอบต่อการบริการลูกค้าให้ได้รับบริการที่ถูกต้องรวดเร็วและเสมอภาค สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้ใช้บริการ เป็นต้น จึงทำให้พบความสัมพันธ์กันดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้นกว่าเดิม กล่าวคือ ถ้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการทำกิจกรรมทางสังคม ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสามารถแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ประเด็นคือ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำทุกปี โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานให้ทราบถึงความสำคัญและกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

1.2 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการ พระสงฆ์ ผู้สูงอายุ ที่มาติดต่อใช้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรตระหนักและให้สิทธิแก่ชุมชนผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจโดยให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว อาทิ เช่น การจัดโครงการส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อที่องค์กรจะได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

1.3 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดระบบสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมตามค่างานเทียบเคียงกับตลาด โดยควรปรับระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูงขึ้นมาก และทำอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือก

ปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

1.4 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุน การให้สินเชื่อกาการผลิตอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ แก่เกษตรกรในพื้นที่การดำเนินงาน โดยหน่วยงานควร ส่งเสริมให้การสนับสนุนการให้สินเชื่อที่ไม่ส่งผลกระทบ ทางลบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดภาวะโลกร้อนและฟื้นฟูพื้นที่ สีเขียว

1.5 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยการกำหนดให้มี คณะกรรมการทำหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน และคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานทุกครั้งที่มี การจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

1.6 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ มี ส่วนงานรับผิดชอบข้อร้องเรียนของลูกค้าอย่างชัดเจน โดยการกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน ของลูกค้า ตลอดจนการดำเนินการเร่งแก้ไขและยุติเรื่อง ร้องเรียน ทั้งนี้ต้องยึดหลักความโปร่งใสและเป็นธรรม

1.7 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุน ในการปรับปรุงกระบวนการสินเชื่อให้ครบวงจรตั้งแต่ต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำ โดยสนับสนุนสินเชื่อโดยขับเคลื่อนผ่านศูนย์ ธุรกิจสินเชื่อ สินเชื่อวิสาหกิจชุมชน สินเชื่อเกษตรรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเกษตรกรให้สามารถขายผลผลิตได้ ในราคาที่ยุติธรรมและไม่ผ่านมือพ่อค้าคนกลาง ซึ่งจะก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่เกษตรกรตลอดจนเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรอย่างยั่งยืน เป็นต้น

1.8 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุน การกำหนดและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ธนาคารได้กำหนดไว้ในด้าน

การทํากิจกรรมทางสังคม โดยการกำหนดเป้าหมายและ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะส่งผล ในด้านบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อการดำเนิน กิจกรรมทางสังคมให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.9 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุน การสอนงานสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ โดยการกำหนดให้มี ส่วนงานรับผิดชอบและกำหนดบทบาทความรับผิดชอบให้ ชัดเจน พร้อมทั้งแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นพี่เลี้ยงฝึกสอนให้แก่พนักงานที่บรรจุใหม่ ตลอดจนการ กำหนดเกณฑ์การประเมินผล เพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจที่มีความปรารถนา จะทำวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้ง ต่อไป ดังนี้

2.1 ควรขยายพื้นที่ในการศึกษาเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในระดับฝ่าย กิจกรรมสาขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ผอบ.) เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคของหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 ควรปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- รัตนารัตนะ. (2551). ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบมจ.ธนาคารกรุงไทย : กรณีศึกษาโครงการกรุงไทย ยุวพาณิชย์. สารนิพนธ์ รม. (การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา วีระสัมฤทธิ์. (2553). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนันทา มิ่งเจริญพร. (2556). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่,” วารสารวิทยบริการ. 24(2) : 157-167.
- อรอุรินทร์ จูมณา และสุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2558). “การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 9(2) : 101-111.



Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J.. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences.**
New York : Houghton Mifflin.

