

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร

ผู้วิจัย นายกฤษณสรณ์ สุขसार รหัสนักศึกษา 2493007286

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร (2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมสรรพากร ได้แก่ ข้าราชการตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร จำนวน 20,050 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดการความรู้และด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรมีระดับตำแหน่งและระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมสรรพากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากรมี 3 ประการ ได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรอย่างทั่วถึงในทุกหน่วยงาน ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านทุนการศึกษาตามความต้องการของบุคลากร และควรจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอเพื่อการสืบค้นข้อมูลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพากร

Thesis title : Personels Opinion on the Human Resource Development of Revenue Department

Researcher : Mr. Kitsanasan Suksarn ; **ID** : 2493007286; **Degree** : Master of Public Administration; **Thesis advisors** : (1) Dr. Saneh Juito, Associate Professor; (2) Dr. Chinnarat Somsueb, Associate Professor; **Academic year** : 2012

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the performance of human resource development of Revenue Department, 2) compare the opinions on the performance of human resource development by personal factors, 3) study appropriate approach to improve the performance of human resource development of Revenue Department.

Population consisted of the Department personnel including government officers from Civil Service Act adopted in 2551 B.E. (or 2008) and staff in human resource development section, totally 20,050, from which 392 samples were obtained. Simple random sampling method was applied. Questionnaire was used to collect data required. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way Analysis of Variance.

Research result revealed that 1) the overall human resource development performance of Revenue Department was at low level, when considered each aspect, it was found that: performance on training was at medium level, while performances on knowledge management and education were at low level 2) personnel with different personal factors had different opinions with 0.05 level of statistical significance 3) three approaches should be applied to improve the performance of human resource development of Revenue Department: there should be more trainings regarding the operational systems of all sections in the Department, the scholarship should be provided as necessary, sufficient budget should be allocated on information technology so to have information inventory available at all times.

Keywords: Human Resource Development, Revenue Department