



ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บุรพร กำบุญ, อาริยา ภูวศิรีวิวัฒน์, ประพัฒสอน เปียกสอน
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อีเมล : burapornkumboon@gmail.com, phd_ariya@yahoo.com, Praputhson@windowsslive.com,

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ
สถาบันการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อีเมล: tarinee 2004@Outlook.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และ (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ F -Test กรณีทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ 3 กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลให้ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับปานกลาง ($r = .526$) ในขณะที่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายผลตอบแทนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ($r = .773$, $r = .626$, และ $r = .647$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรการฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ



สำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย ($r = .277$)

3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งหรือสิ่งแรกที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน เพราะพนักงานหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์กร ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่การฝึกอบรม เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและปรับปรุงวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและนำไปใช้ได้เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากร.



Factor Conducive to The Success of Personnel Development in Bangkoknoi District Office, Bangkok Metropolis.

Buraporn Kumboon, Ariya Phuwakeerewiwat, Praputhson Piakson

Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University

Email: burapornkumboon@gmail.com, phd_ariya@yahoo.com, Praputhson@windowslive.com

Tarinee Kittikanjanasophon

Distance Education Institute, Bangkokthonburi University

Email: tarinee_2004@Outlook.co.th

ABSTRACT

The research was designed to determine (1) the factors of personnel background in Bangkoknoi District office, and (2) the factors conducive to the success of personnel development in Bangkoknoi District office. The personnel 270 staff members in Bangkoknoi District office were selected as the sample for the study, the questionnaire was the study tool. To collect data with percentage, arithmetic mean, standard deviation. Statistics analyzed using t-test, and F-test, One-Way-Analysis of Variance.

The research findings were as follows:

1) Personnel backgrounds of the staff members had influence on the success of the personnel development in the sense that the staff members with different gender, education and income were different in their influence on the success of the personnel development, whereas their ages, marital statuses and work experiences failed to have influence on the success of the personnel development.

2) The hypothesis testing has brought to light the following facts: recruitment and selection of the staff members were correlated with the personnel development success at moderate extent ($r = .526$), whereas work performance assessment, compensation and work satisfaction were correlated with the personnel development successes at fairly high degree ($r = .773$, $r = .626$, and $r = .647$ by respectively). Meanwhile, the training of the personnel was slightly correlated with the personnel development success ($r = .277$)



3) As far as the recommendations were concerned about the human resource development should be given top priority largely because the staff members were the most valuable resource. Also, training should be conducted much, as to change the personnel’s habits and work performance behavior. By doing so, the staff members would become the ones of high quality. Finally, attempts should be made to modernize the technique of human resource development, so that the operation of the organization would become more efficient and effective.

Keywords: Factor Conducive to The Success of Personnel Development.



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุดนั้น เมื่อได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและจริยธรรมที่ดีเข้ามาทำงานแล้ว มิได้หมายถึงว่าจะหยุดพัฒนา แต่ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องทำให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละยุคแต่ละสมัยและแต่ละหน่วยงาน โดยให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนานอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้มีอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อให้ทันต่อการบริการที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพทันต่อการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2557) ในประเทศไทยมุมมองทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังล้าหลัง ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศ เห็นได้จากการที่ประเทศไทยยังไม่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีได้ นั้นเพราะทั้งภาครัฐและเอกชนมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร้ยุทธศาสตร์ และระบบการศึกษาไม่มีความสามารถทำให้เยาวชนเป็นทรัพยากรของชาติที่จะเลือกพัฒนาตัวเองอย่างมียุทธศาสตร์ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ประสบความล้มเหลว ทั้งนี้เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป มีใช้เฉพาะงานบุคคลที่รับคนเข้าเอาคนออก ตรวจสอบ ออกใบเตือน ซึ่งเป็นงานเชิงรับ เป็นงานประจำที่ไม่มีความสำคัญกับความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เป็นงานธุรการทั่วไปที่ไม่มีผู้บริหารระดับสูงต้องการเข้ามารับผิดชอบต่อ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ จึงต้องหาพนักงานที่เป็นผู้ไว้วางใจของผู้บริหารและมีคุณสมบัติพร้อมจะทำงานประจำไปเรื่อย ๆ โดยที่ไม่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์หรือความสามารถในการวางแผนใด ๆ มารับผิดชอบงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2559) งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน มีความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เกิดความชะงักงันในการแข่งขัน หลายครั้งที่พบว่าองค์กรไม่สามารถขยายตัวได้เนื่องจากมีอัตราการลาออกอยู่ในระดับสูง หรือบางครั้งองค์กรอาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันเพราะคู่แข่งดึงตัวพนักงานที่มีความสามารถไป เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เป็นเพราะการดำเนินกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บกพร่อง เนื่องด้วยกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่จับต้องไม่ได้ เช่น ค่านิยมร่วมขององค์กร (shared value) ความภักดีต่อองค์กร (loyalty) รวมทั้งปัจจัยที่จับต้องได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

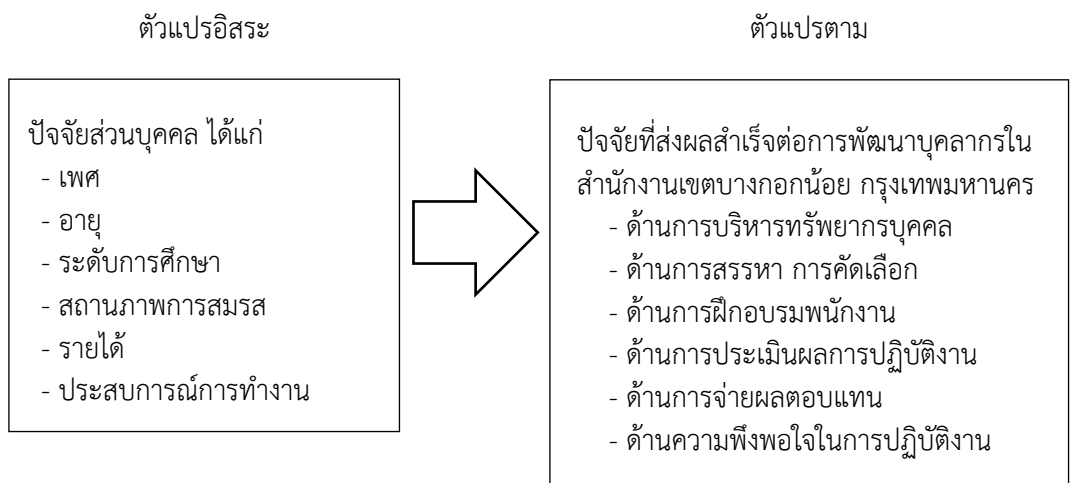
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร



2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบ “ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยจึงกำหนดและลำดับหัวข้อเรื่องในการเรียบเรียงผลงานวิจัยและงานเขียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

พะยอม วงศ์สารศรี (2554, หน้า 3) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เดิมเรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งหมายความว่า เป็นการวางแผนการ การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการพ้นจากการปฏิบัติงาน แต่เมื่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทำให้องค์การเริ่มให้ความสำคัญกับคนว่า เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์การดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จึงเกิดการขยายและพัฒนาแนวความคิดทางการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ณัฐรพันธ์ เขจรนันท์ (2557, หน้า 3) ได้ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการงานบุคลากรและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของ



องค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการทำงาน ร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

เสนาะ ตีเยาว์ (2556, หน้า 6 - 8) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารงานบุคคลคือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้รับผลงานให้มากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล

บุญทัน ดอกไธสง (2558, หน้า 110) ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรว่า เป็นความพยายามขององค์การในการเสาะและแสวงหาข้อมูลบุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2558, หน้า 174) ได้อธิบายนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาไว้ว่า การหาคนเข้าทำงานเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงาน แนวทางในการกำหนดนโยบายการสรรหา

ธงชัย สันติวงษ์ (2557, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะให้เข้ามาในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการรับคน โดยทั่วไปการคัดเลือกนั้นความสำคัญจะอยู่ที่องค์การ จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ของคุณสมบัติที่ต้องการไว้ล่วงหน้า ซึ่งหมายถึงเกณฑ์ทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความเหมาะสมทางร่างกาย ตลอดจนลักษณะนิสัยท่าทาง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2558, หน้า 174) ได้อธิบายขั้นตอนการคัดเลือกไว้ว่า ขั้นตอนการคัดเลือกเริ่มเมื่อมีตำแหน่งว่างในหน่วยงาน และหน่วยงานตัดสินใจคัดเลือกเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยว่า ผู้สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนี้ จะมีผลต่อหน่วยงานจากงานและผู้สมัครอย่างไร ขั้นตอนในการคัดเลือก

แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2557, หน้า 164) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

เสนาะ ตีเยาว์ (2556, หน้า 127) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ



อุทัย หิรัญโต (2557, หน้า 108) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติทำที่ความรู้สึของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบัน และทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคตตลอดจนการเตรียมตัวคนให้พร้อมเพรียง เพื่อรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรในสำนักเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวน 270 คนเครื่องมือในการวิจัย โดยการออกแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ตัวแปรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ F-Test และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบ F-Test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในประชากรที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ 3 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) เท่ากับ .05 และการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่าคู่ไหนบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) และค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสำหรับการตีความความเข้มแข็ง (Strength) ของค่าอิทธิพล (Effect) ระหว่างตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี เป็นโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 มากที่สุด
2. ผลการทดสอบสรุปได้ดังนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับปานกลาง ($r = .526$) ในขณะที่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายผลตอบแทนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ($r = .773$) $r = .626$,



และ $r = .647$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรการฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย ($r = .277$)

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ ธงชัยสันติวงษ์. (2557).

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .526$) กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับเรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2559).

3. การฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($r = .277$) กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับเรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2559).

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ($r = .773$) กับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2557) และยังสอดคล้องกับ.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2559).

5. การจ่ายผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการจ่ายผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในบางบวกในระดับค่อนข้างมาก ($r = .646$) กับความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2557)และยังสอดคล้องกับ.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2559).

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ($r = .647$) กับความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับเสนาะ ตีเยาว์.(2556).และสอดคล้องกับเรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2559).



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้

1.1 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ให้ข้อสนับสนุนว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งแรกขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร

1.2 การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญ ถ้าได้คัดสรรผู้ที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงกับงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่การฝึกอบรม เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนก็เป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสำเร็จ ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึง และต้องดูแลเอาใจใส่และปรับปรุงวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและนำไปใช้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคลให้มีความสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาในตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตอื่น ๆ หรือควรวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อเป็นการศึกษาในเชิงลึก สำหรับนำไปใช้พัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป

บรรณานุกรม

กิริติ ยศยิ่งยง (2558). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อริยมรรค.

จุฑาทิพย์ ภารพบ. (2557). *การพัฒนากระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระ หงส์ลดารมภ์. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2557). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2557). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2557). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.



- บุญทัน ดอกไธสง. (2558). *ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: รัชดาแมเนจเม้นท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2558). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ ม.ราชภัฏสวนดุสิต.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในเขตบางกอกใหญ่*. กรุงเทพฯ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2556). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2557). *รัฐประศาสนศาสตร์ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- Delahaye, B. L. (2010). *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management*. Milton, Qld: John Wiley Press.
- Dess, Lumpkin, and Eisner (2010). *A Framework for Human Resource Management*. 8th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Garavan, T. N. (1997). Training, Development, Education and Learning: Different or the Same? *Journal of European Industrial Training*. 21(2): 39–50.
- Garavan, T. N. (2011). *A Strategic Perspective on Human Resource Development*. *Advances in Developing Human Resources*. 12 (1): 11-30.