

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
Factor Affecting of Personnel Development Successful at Ta Ling Chan
District Office, Bangkok

กานต์ ศรีวิภาสภิตย์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 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)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลให้ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับปานกลาง ($r = .526$) ในขณะที่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ($r = .773$, $r = .626$ และ $r = .647$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรการฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย ($r = .277$)

คำสำคัญ: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น, การพัฒนาบุคลากร

¹ หัวหน้าภาควิชา การบริหารงานยุติธรรม คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The aims of this research were to study factor affecting of personnel development successful at Ta Ling Chan District Office, Bangkok and to study factor related with factor affecting of personnel development successful at Ta Ling Chan District Office, Bangkok The population in this research included 240 people who work for Ta Ling Chan District Office, Bangkok which using a questionnaire for collecting data. The statistics analyze included percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, F-test and One Way ANOVA (Analysis of Variance).

The result revealed that;

1. Factor affecting of personnel development successful at Ta Ling Chan District Office, Bangkok found difference individual factor of gender, educational level and salary of personnel were difference that affecting for human resource development successful; of age, marital status and working experience were not affecting for human resource development successful.

2. Test results relationship variables with human resource development successful indicated a variable recruitment and employee selection related with human resource development successful in moderate ($r = .526$), in spite of variable rate performance compensation and satisfaction in the performance related with human resource development successful rather high ($r = .773$, $r = .626$ and $r = .647$ respectively.). A variable of personnel training related with human resource development successful rather less ($r = .277$).

Keywords: Local administrative organization; Personnel Development

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและทำให้เกิดการแข่งขันสูงขึ้นในทุก ๆ ด้านขององค์การ ดังนั้นเพื่อให้้องค์การอยู่รอด องค์การจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงองค์การเพื่อให้ทันต่อสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงและ "มนุษย์"ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหาร ในองค์การซึ่งประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุดิบ (material) เครื่องจักร(machine)การจัดการ(management)และเป็นที่ยอมรับกับอย่างเป็นสากลว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าทางการบริหารที่สำคัญที่สุดจนเรียกได้ว่าคนคือ"ทรัพยากรมนุษย์" (humanresource) เป็นสินทรัพย์ (assets)

ที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่"บริหาร"ทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะถึงแม้้องค์การจะมีการเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานก็เชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ในทันทีและเมื่อเวลาผ่านไปความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาและเจริญอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังคำกล่าวของสำราญ ถาวรยศม์ (2531, หน้า 12) ว่า"การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุดที่สุดนั้น เมื่อได้คนที่มีความรู้ความสามารถทัศนคติและจริยธรรมที่ดีเข้าทำงานแล้วมิได้หมายถึงว่าจะหยุดพัฒนาแต่ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องทำให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละยุคแต่ละสมัยและแต่ละหน่วยงานโดยให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคโลกาภิวัตน์"

การพัฒนา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้วยังเป็นการกระตุ้นเตือนให้รู้สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีอยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้ทันต่อการบริการที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีศักยภาพทันต่อการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์"

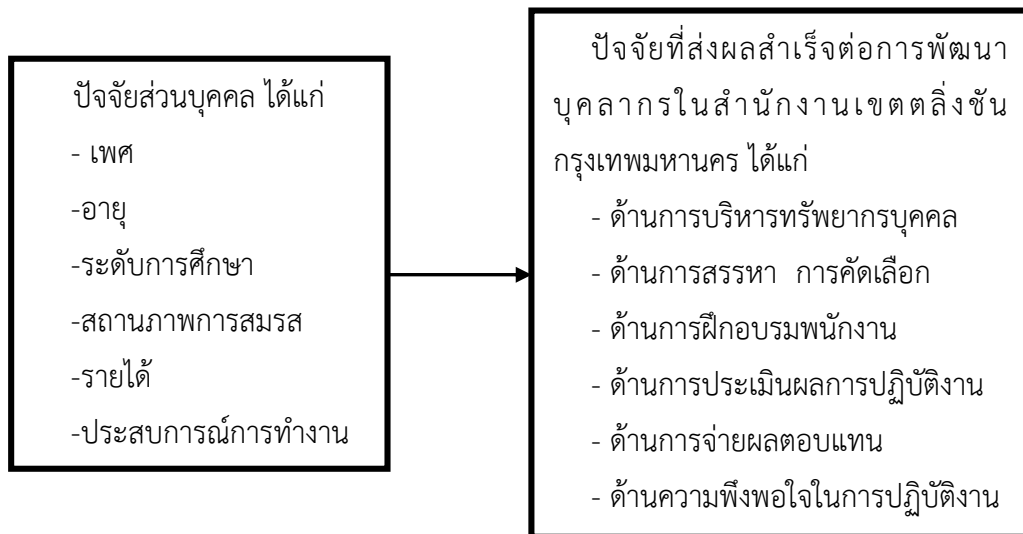
ในประเทศไทยมุมมองทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังล้าหลังซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศเห็นได้จากการที่ประเทศไทยยังไม่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีได้ นั้นเพราะทั้งภาครัฐและเอกชนมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร้ยุทธศาสตร์และระบบการศึกษาไม่มีความสามารถทำให้เยาวชนเป็นทรัพยากรของชาติที่จะเลือกพัฒนาตัวเองอย่างมียุทธศาสตร์ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จล้มเหลว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร" โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาเสนอทางสำนักงานเขตใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่ดำเนินการ

การศึกษาในครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร, 2558) โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจากบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรในการศึกษานี้รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น โดยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

การเก็บข้อมูลสภาวะการณ์ของบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอน ได้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร และศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเนื้อหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มารวบรวมสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยกำหนดเนื้อหาและขอบเขตที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

3. ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยแยกคำถามออกเป็น ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมพนักงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายผลตอบแทน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและกระบวนการโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามปลายปิด 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)

2. ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พร้อมทั้งการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Hierarchy Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสำหรับการตีความความเข้มข้น (Strength) ของค่าอิทธิพล (Effect) ระหว่างตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Cohen (1988) ที่ว่า ในตระกูล R (R Family) สามารถตีความความเข้มข้นของค่าอิทธิพล (Leech, Barrett and Morgan 2005: 56)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เป็นเพศชายจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 และเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70

- ด้านอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปีจัดเป็นร้อยละ 64.17 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 อายุ 36-45 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58

- ด้านการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.50 ระดับปวช. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับ ปวส. / อนุปริญญา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

- ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

- ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีประสบการณ์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ประสบการณ์การทำงาน 11 -15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

- ด้านรายได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาท/เดือน จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 58.75 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท/เดือน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และรายได้มากกว่า 15,000 บาท/เดือนขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25

สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี เป็นโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. /อนุปริญญา ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000 มากที่สุด

2. ผลการทดสอบสรุปได้ดังนี้ พบว่า

- ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลให้ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับปานกลาง ($r = .526$) ในขณะที่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ($r = .773$ $r = .626$, และ $r = .647$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรการ

ฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย ($r = .277$)

อภิปรายผลการวิจัย

ทางการวิจัยตามสมมติฐานมีประเด็นน่าสนใจนำเสนอได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลให้ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุสถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .526$) กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานเป็นหน้าที่หลักที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีค่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.58$) โดยพนักงานเห็นว่าการสรรหาพนักงานเป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานถ้าได้พนักงานที่มีทักษะหรือความสามารถตรงกับที่ต้องการ จะทำให้ลดเวลาในการฝึกอบรมและสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพะยอม วงศ์สารศรี (2541 : 112) ที่กล่าวไว้ว่าการสรรหาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรกระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานกับองค์กร การแสวงหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกให้เป็นพนักงานใหม่ต่อไป การสรรหาบุคลากร จึงเป็นกระบวนการในการเสาะแสวงหาบุคคลจากที่ต่างๆ ให้ได้บุคคลเข้ามาสมัครงานให้มากที่สุด เพื่อจะได้ทำการเลือกสรรผู้ที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาทำงาน ส่วนการคัดเลือกพนักงาน ตามแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2541)

3. การฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($r = .277$) กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่พัฒนาพนักงาน ให้มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้ที่พบว่าพนักงาน

เป็นความสำคัญของการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก พิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานมีค่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.43$) โดยพนักงานเห็นว่า การฝึกอบรมทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีความสำเร็จและควรมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ($r = .773$) กับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการวัดการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จการทำงานของพนักงาน การประเมินการปฏิบัติงานนั้นถือเป็นการบรรยายเชิงระบบเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนในการทำงานของบุคคลหรือองค์กร การประเมินค่าผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อาศัยมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้นๆ เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่ชี้ให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติทั้งด้านคุณลักษณะและผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานมีจุดหมายที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงานและนโยบายของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อพิจารณาในด้านความดีความชอบเป็นการปูนบำเหน็จรางวัล และพิจารณาในด้านความเหมาะสมเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ใช้สำหรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน พัฒนาคุณภาพของการทำงาน เป็นแนวทางในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมบุคลากร ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานและนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงาน และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

5. การจ่ายผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการจ่ายผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในบางบวกในระดับค่อนข้างมาก ($r = .646$) กับความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการศึกษาที่ยอมรับสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการจะรวมทั้งพลังกาย และพลังใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานประสานสอดคล้องกัน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้กำหนดไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่อันสำคัญและยากยิ่งของนักบริหารและหัวหน้างานทุกท่าน ที่จะต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทาง ในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในองค์กร นักบริหารจะใช้วิธีต่าง ๆ จูงใจพนักงาน และในวิธีต่าง ๆ ที่นำมาใช้นั้น การจ่ายผลตอบแทนนับเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อทำที่ และการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์

อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล การจ่ายค่าตอบแทนอาจทำได้หลายแบบได้แก่ การจ่ายตามผลงาน การจ่ายตามระยะเวลาการทำงานเหมือนในระบบราชการ การจ่ายตามกำหนดเวลา การจ่ายตามพื้นฐานความจำเป็นจ่ายตามที่ตกลงกัน และจ่ายตามกำไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนันต์โรจน์(2547) ที่ชี้ให้เห็นว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ทำโดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน ความจริงอาจจ่ายเป็นรูปอื่น เช่น สวัสดิการ และการบริการที่หน่วยงานจัดให้ ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานเห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x}=3.32$, $SD = 0.69$) และเห็นว่าค่าตอบแทนเป็นการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสำเร็จ ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับค่อนข้างมาก ($r = .647$) กับความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานดังกล่าวให้ข้อสนับสนุนว่า การปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งวิรัช สงวนวงศ์วาน (2533) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใดมีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้ คือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลจากการศึกษาครั้งนี้ให้ข้อสนับสนุนว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งแรกขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับองค์กร

2. การสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานเป็นหน้าที่ที่สำคัญ ถ้าคัดสรรพนักงานที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงกับงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่การฝึกอบรม เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนก็เป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสำเร็จ ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึง

และต้องดูแลเอาใจใส่และปรับปรุงวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและนำไปใช้ได้เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ปรับปรุงวิธีการบริหารบุคคลให้มีความสำเร็จยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคล
3. ควรศึกษาในตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครในการพัฒนาให้เกิดผลอย่างสูงสุดและควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อเป็นการศึกษาในเชิงลึกนำไปใช้พัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป

บรรณานุกรม

- จิระ หงส์ดารมภ์. (2535). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ สุทกาทิน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ็นเพรส.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. (2528). *ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา 84 แมเนจเม้นท์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจากัด.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2535). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท กรุงสยามพริ้นติ้ง กรุ๊ป จากัด.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์, ภาควิชาประศาสนศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2516). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

- Delahaye, B. L. (2005). **Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management**. 2nd ed. Milton, Qld: John Wiley Press.
- Dess, Lumpkin, and Eisner (2007). **A Framework for Human Resource Management**. 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization. **Harvard Business Review**. (July-August): 78-91.
- Kossek and Block. (2002). Workplace policies and practices to support work and families: Gaps in implementation and linkages to individual and organizational effectiveness. In S. Bianchi, L. Casper, K. Christensen & R. Berkowitz King (Eds), **Workforce/workplacemismatch? Work, family, health and well-being**. (pp. in press) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mondy, R. W. (2008). **Human Resource Management**. 10th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- McLagan, P. A. (1989). **The models: Models for HRD Practice**. Alexandria, V.A.: American Society for Training and Development.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. (2005). **Human Resource Management**. 9th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Noe, R. A. (2006). **Employee Training and Development**. 4th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Rothwell, W. and Kazanas, H. (1998). **Human Resource Development: A Strategic Approach**. Amherst, M.A.: Human Resource Development Press.
- Walton, J. (1999). **Strategic Human Resource Development**. Harlow, UK: Financial Times Prentice Hall.
- Arthurz 1983 X. **Management of Organization behavior**. Englewood Chffs, New Jersey.
- Applewhite, Phillip B. (1965). **Organization and Behavior**. New York : Pretice - Hail.
- Bacon, n., Ackers, P., Storey, J. & Coates, D. (1996). **It's small world : Managing human resources in small**.
- Cascio, W. F. (1992). **Managing human resources**. Singapore : McGraw - Hill, Inc.
- Paxton (1976). **Organizaion Behavior**. New York : John Wiley & Sons.
- Schuler, R. S. (1998). **Managing human resources**. Ohio : South - Western College Publishing.