

การจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของพนักงานใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Human resource management in personnel development that affects potential Work of
employees in the Bangkok Metropolitan Area

สุลาวัลย์ จันทร์หังหว้า¹

Sulawan Janhangwa¹

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านรูปแบบ วิธีการ และ กิจกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อประสานงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา คณค่วาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Research on human resource management in human resource development that affects the potential of human resources development. Work of employees in the Bangkok Metropolitan Area is quantitative research. (Quantitative Research) aims to study the development of human resources that affect the potential of human resources. Work of employees in the Bangkok Metropolitan Area. The sample groups used in the research are: 400 employees in the Bangkok Metropolitan Area. The tools used are questionnaires. (Questionnaire) The statistics used in the data analysis are frequency, percentage, average (Mean). Standard Deviation, (One-Way ANOVA) and Multiple Regression Analysis Researchers present in the following order.

Human resource development Overall, it was found that there was an opinion on resource development. Human beings, on a large scale, have an average of 3.66 on each side. It was found that the side with the highest average value. The training area was followed by the development area and the lowest average area of education.

Development of operational capabilities Overall, it was found that there was an opinion on development. The performance potential at a large scale, the average of 3.78 on a one-sided basis, was found. The area with the highest average is the moral and ethical aspect of the work, followed by the form side. Methods and activities and the areas with the lowest average are the areas of interaction.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากร ของตน ในองค์กรได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือ กับการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อม ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนอกเหนือจากการ พัฒนาบุคลากร เพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของ ตัวเองอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้น ถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตและ เป็นการ เตรียมความพร้อมที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง การทำงานจะให้โอกาส กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานก่อนเสมอและเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจาก การพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่างๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในสถานการณ์ใดก็ ตาม” การพัฒนา (Development) คือ การทำให้ดีขึ้น หรือ เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานนั้น หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต (out put) สูงเมื่อเทียบกับ ปัจจัย นำเข้า (in put) หรือพูดให้ง่ายขึ้นก็คือ การประหยัดทรัพยากร (4 M) และเวลา ซึ่งมีความเกี่ยวพัน กับการพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มา ซึ่ง ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้วการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่งผลต่อ ศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อศักยภาพการ ทำงานของพนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Leonard Nadler 1982) ได้แก่ การฝึกอบรม การให้ การศึกษา การพัฒนา

ตัวแปรตาม การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน และด้านรูปแบบ วิธีการ และกิจกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากรวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตด้านพื้นที่การเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จำนวน 400 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน-มิถุนายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. 2560 ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ต้องการศึกษ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ 2) ศึกษา ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม บางกอกเซ็นเตอร์ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ โดยใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.926 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ซึ่งมีเพศชาย จำนวน 55 คน และเพศหญิงจำนวน 53 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลในส่วน คือข้อมูลทั่วไปของผุ้ตอบ แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะของพนักงานในระดับปฏิบัติการซึ่งจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบแบบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเพศหญิงมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนเพศชายมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

พันเอก สันญา พงษ์ศรีดา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม ” มีวัตถุประสงค์ 3

ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในภาค 1 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะในเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก(key informants) จำนวน 10 รูปหรือคน เลือกแบบเจาะจง จากผู้บริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 จำนวน 7 คน และพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 3 รูป รวมทั้งหมด 10 รูปหรือคน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการพรรณนาความ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 306 คน จากประชากร 1,454 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุป ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในภาค 1 พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ 2) การปฏิบัติหน้าที่ ด้านศีลภาวนา 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา และ 4) การปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาภาวนา พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียง อันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การ ปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา การปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ การปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา และการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา เป็นด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ การประสานงานการ ขับเคลื่อนและการใช้มวลชน มีคะแนนน้อยที่สุด 2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม พบว่า มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ค้นคว้าจากทฤษฎี แนวคิด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ 2) การพัฒนารูปแบบ และ 3) การตรวจสอบรูปแบบ โดยรูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) หลักการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ 3) กระบวนการการพัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ 4) การนำรูปแบบไปใช้ และ 5) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ 3. รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม พบว่า มีองค์ประกอบรูปแบบ 5 ส่วน 1) หลักการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ 3) กระบวนการการพัฒนา ศักยภาพการ

ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ 4) การนำรูปแบบไปใช้ และ 5) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ สำหรับกระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบการพัฒนา 2) ขั้นตอนการพัฒนา 3) หลัก พุทธธรรม 4) โครงการและกิจกรรม ส่วนขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ มี 4 ขั้นตอนคือ 1) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดโครงการและกิจกรรม 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) การประเมินผล

วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จีเซ็นเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท เอส จีเซ็นเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จีเซ็นเตอร์ จำกัดโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลจาก แบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) มีค่าเท่ากับ .946 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำนวน 311 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 175 คน ตามสูตรการคำนวณของ Yamane ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานมีระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่น กันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อวิลักษณ์ คำดี (2553) ได้ศึกษา “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีโดยศึกษา ด้านคือ ทักษะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าสภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่ มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้รับความร่วมมือ และคำแนะนำอย่างดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปสามารถตรวจสอบได้

เสกสรร อรกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการทดสอบค่าที การ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่าง 400 ชุด เพื่อทำการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับสรุปผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาว่าเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามจะมีรูปแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยในส่วนที่ 3 และ 4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามมาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกซื้อประกันชีวิต และข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ตามลำดับ
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

- ค่าสถิติ F-Test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
- การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยลง (Data Reduction) รวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาค่าความมีอิทธิพลของตัวแปรต้น ในส่วนของการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.

ผลการวิจัย

จากสถิติพบว่า ประชากรที่ตอบแบบสอบถามเป็น เพศหญิงจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 สถานโสดจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D=0.581) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.83$, S.D=0.523) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.77$, S.D=0.574) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการศึกษา ($\bar{X}=3.36$, S.D=0.800)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D=0.541) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.80$, S.D=0.533) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบ วิธีการ และ กิจกรรม ($\bar{X}=3.79$, S.D=0.544) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อประสานงาน ($\bar{X}=3.74$, S.D=0.591)

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.926 และ R Square เท่ากับ 0.857 ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความ แปรปรวนการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 85.7 โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ส่งผลต่อ ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้
สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน

จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายความแปรปรวนการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 85.7 โดยมีด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ส่งผล ต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของไทด์แมนและโอฮารา (Tideman & O'Hara) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่บุคคล ใช้การทำงานเป็นวิธีแสดงออกทางบุคลิกภาพและปรับตัวทางสังคม อาชีพที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่ บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ ทำให้เป็นรูปแบบของพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น โดยมีด้านการ พัฒนา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการ ฝึกอบรม และระดับต่ำสุด คือ ด้านการศึกษา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ส่งผลต่อ ศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวฤทธิ์ สุขสวัสดิ์ (2561) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต แผนกประกอบยางบริษัทผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรี พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของเพศมีผลต่อความแตกต่างของศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ($X=3.84$) มีค่าเฉลี่ยศักยภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ($X=3.72$) และเพศทางเลือก ($X=3.70$)
2. สถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของสถานภาพมีผลต่อความแตกต่างของศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างสถานภาพหย่าร้าง ($X=4.07$) มีค่าเฉลี่ยศักยภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานภาพสมรส ($X=3.98$) และสถานภาพโสด ($X=3.71$)
3. อายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของอายุ มีผลต่อความแตกต่างของศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ($X=4.12$) มีค่าเฉลี่ยศักยภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุอื่นๆ
4. ระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของระดับการศึกษา มีผลต่อความแตกต่างของศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($X=4.41$) มีค่าเฉลี่ยศักยภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาอื่นๆ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความ

แตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความแตกต่างของศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ($X = 4.16$) มีค่าเฉลี่ยศักยภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างของรายได้ในช่วงอื่นๆ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดใน 3 ด้าน บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อเฉพาะด้าน ซึ่งบริษัทควรมอบทุนการศึกษา เพื่อให้พนักงานมีแรงกระตุ้นในการศึกษาด้วยตัวเอง และให้พนักงานมีความรู้รอบตัวให้มากขึ้น
2. จากการวิจัยพบว่าการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดใน 5 ด้าน บริษัทควรมีการเปิดความคิดเห็นของพนักงานให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะการรับคำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาพร้อมกันเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน และบริษัทต้องเห็นถึงความสำคัญในการให้ความร่วมมือกับพนักงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานภาคเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์(หน้า6-11). การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนของการศึกษาตามหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) การศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พັນเอก สัญญา พงษ์ศรีตา (2561) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ตามหลักพุทธธรรม(หน้า 30-45). ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลัดดา รักจรรยาบรรณ (2557) การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา(หน้า38-40). งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จีเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.