

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของ
พนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร

**Human Resource Development That Affects The Efficiency Of Work In The
Organization Of Private Sector Employees Bangkok**

มินดา ขวัญงาม¹ นารินี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์โดยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research study has the objectives (1)To study human resource development in organizations of private sector employees. Bangkok(2)to study the performance of the organization of employees in the private sector(3)to find the relationship between human resource developments that affects the performance of the organization of private sector employees Bangkok.The tool used is a questionnaire. The sample groups were 400 private sector employees working in Bangkok were frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation through testing (Pearson ' s Correlation Coefficient)

The results of the research showed that young women were different in education level, job position, work, monthly income and human resource development in education training, development and quality training. In terms of all-round aspects, the amount of expenses for conducting research on human resource development that affects the collaboration efficiency of government employees in Bangkok is statistically significant at 05.

Keywords : Human resource development , Performance

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสายงานไหนก็จะมีการแข่งขันในเชิงธุรกิจ จึงมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในด้านต่างๆ“ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร คน (MAN) หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ Human Resource (HR) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development (HRD) หากสังคมหรือองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ องค์กรนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ องค์กรนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทันยุคสมัยทันเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาคเอกชนของประเทศ ไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพต่อการพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” เสริมสร้างองค์กรที่ดีในอนาคต (ไบทีพี มงคลนิมิตร , 2554)

ราชบัณฑิตยสถาน (2553) อ้างอิงใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ 2542 ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผลสัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ปวงอันเป็นทรัพย์ ส่วนพัฒนา เป็นการทำให้เจริญเติบโต โลกยุคปัจจุบัน โดยมองถึงการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจตั้งแต่คุณสมบัติต่างๆ เช่น ระดับการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความสามารถ จากการสรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อองค์กรอย่างแท้จริง และทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าจะอยู่ในสังคมใด ระดับไหน องค์กรใดหรือภาคเอกชน สถาบันชุมชน แม้กระทั่งสังคมขนาดเล็กคือครอบครัว ส่วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่กล่าวมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้อย่างไว้วางใจ ทรัพยากรมนุษย์ได้ ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปในทิศทางที่ดี (ชูชัย สมิทธิ ไกรและศิระ ประจวบแก้ว , 2553)

สภาพแวดล้อมของธุรกิจภาคเอกชนในยุค โลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะเศรษฐกิจ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจ สังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรต่างๆ มีการปรับตัวทั้งในด้าน โครงสร้าง กลยุทธ์ วัฒนธรรม องค์กรภาคเอกชนจึงมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ให้มีคุณภาพ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการ จากรูปแบบกระบวนการหรือแนวคิดธุรกิจที่เคยใช้ประสบความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมาอาจไม่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพราะเงื่อนไขต่างๆ ของ การดำเนินธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรยังยึดติดกับรูปแบบการดำเนินงานที่เคยทำให้ประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ก็ยากที่จะรักษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัยจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ส่งผลให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิมๆ ได้อีกต่อไป นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการใหม่หรือแนวทางแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management (HRM) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารธุรกิจและองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยเพิ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กร องค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องใส่ใจ นอกจากนี้กระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มคุณภาพในด้านต่างๆ ของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น ได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วยรักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กร ได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างความรักความภักดีให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น (แก้วจางง อนิวัช , 2552 หน้า 10 -12)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

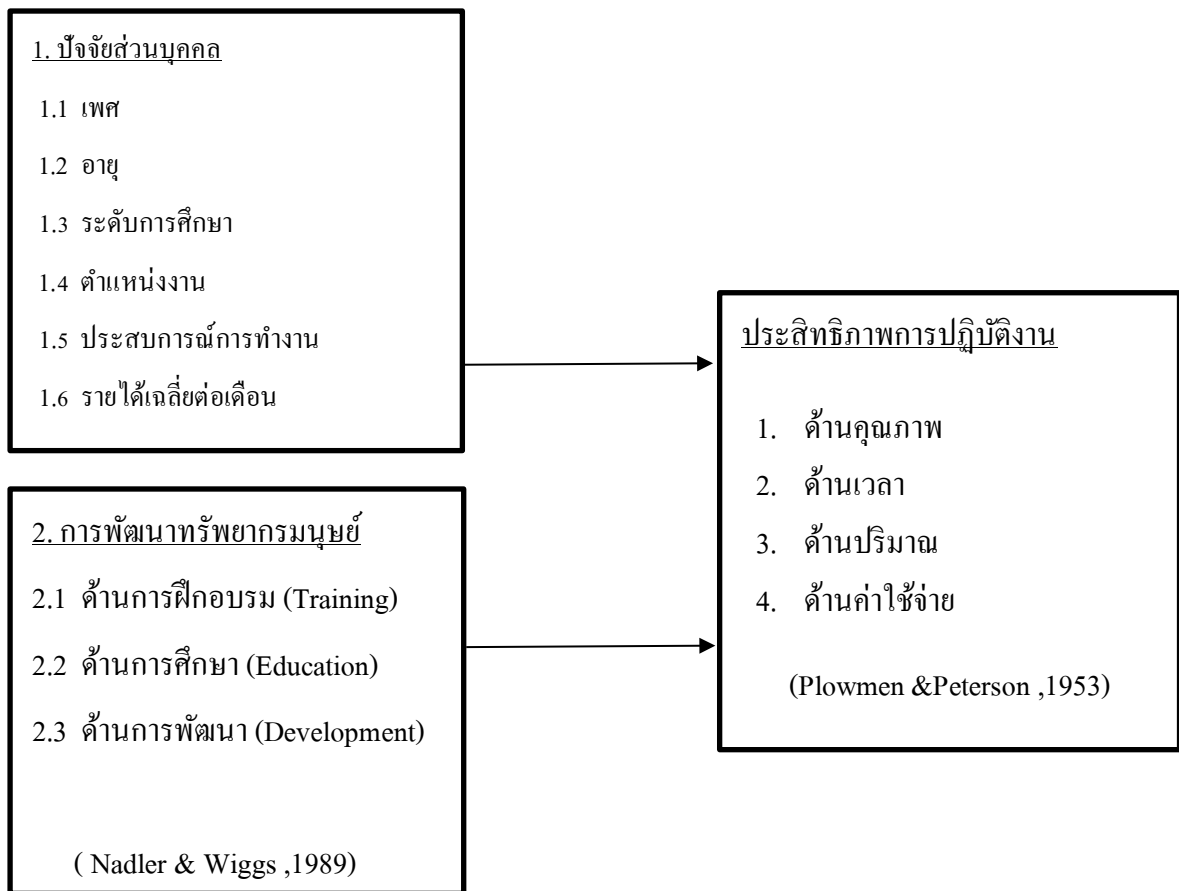
1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมุติฐานงานวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจัดทำวิจัยในเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาค้นคว้าโดยใช้วิธีการสำรวจด้วย แบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยหัวข้อเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 400 คน ซึ่งเป็นการสุ่มแบบบังเอิญจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัย วันที่ 2 พฤษภาคม 2563 – 15 สิงหาคม 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) หมายถึง กรอบและกระบวนการในการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีการพัฒนาตลอดการให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ การศึกษา และการพัฒนาเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความรู้ และพัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน โดยการเรียนรู้หรือฝึกฝน เพื่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญและคล่องแคล่วมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้พนักงานในองค์กร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องทั่วไปให้กว้างขึ้น โดยการมุ่งเน้นการสร้างบุคลากรที่สมบูรณ์แบบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบัน

4. การพัฒนา (Development) หมายถึง การเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานกับการพัฒนาตนเองและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพื่อให้ตนเองสามารถเจริญเติบโตไปพร้อมๆกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรของการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพจึงมุ่งให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)

6. ด้านคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติของการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้องค์กร

7. ด้านเวลา หมายถึง การใช้เครื่องมืออำนวยความสะดวกหรือเทคนิคต่างๆเข้ามาช่วยให้เกิดความรวดเร็วมีความเหมาะสมกับงาน ทำให้จัดสรรเวลาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

8. ด้านปริมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีปริมาณของงานที่เกิดขึ้นตรงตามเป้าหมายขององค์กร

9. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - แนวคิดการฝึกอบรมในปัจจุบัน
 - ความสำคัญทิศทางการศึกษา
 - แนวทางการพัฒนาองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - คุณภาพ (Quality)
 - เวลาในการปฏิบัติงาน (Time)
 - ปริมาณงาน (Quantity)
 - ค่าใช้จ่าย (Cost)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม มาจากวิธีการดำเนินการโดยมีรายละเอียดในการดำเนินงาน โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่มีค่าความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 385 ตัวอย่าง และในการเก็บข้อมูลอาจจะไม่พบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงอ้างอิงจากสุตาร (Taro Yamane) ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตพื้นที่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยหาโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผล เพศชาย จำนวน 200 คน เพศหญิง จำนวน 200 คน ร้อยละ 50 เท่ากัน ส่วนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อันดับแรก ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันดับแรก ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14
2. แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยที่มียุทธศาสตร์ทางสถิติที่ระดับระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายกับเพศหญิง มีจำนวนเท่ากัน มีอายุระหว่าง 23-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงาน พนักงาน ตามประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีรายได้มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ของผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก โดยมีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมของพนักงานสูงที่สุด

ส่วนที่ 3 สรุปได้ว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงานสูงที่สุด

ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกการได้รับฝึกอบรมช่วยเพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานและองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาพนักงานได้ฝึกอบรม เพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาการฝึกอบรมทำให้มีความเข้าใจขอบเขตเนื้อหาของงานเพิ่มมากขึ้นระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีการจัดฝึกอบรมอย่างน้อย ไม่ต่ำกว่า 3 ครั้งต่อ 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด R. Wayne Pace, 1991 (อ้างถึงใน จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์, 2559 หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นระบบการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆเน้น ไปเป็นการฝึกอบรมพนักงานในองค์กรและการที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กร มีประสิทธิภาพด้วยทุกองค์กรจึงต้องมีการจัดฝึกอบรมพนักงานในการพัฒนาด้านต่างๆ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมการพัฒนาบุคคลให้รู้จักวิเคราะห์ จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง พัฒนาปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการพัฒนาองค์กรและพัฒนาอาชีพหรืองานของทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย

1.2 ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกการได้รับการศึกษาทำให้พนักงานได้รับความรู้ใหม่ที่มากขึ้นและทันต่อเทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาการได้รับการศึกษาที่ดีทำให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาพนักงานในองค์กรได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาที่หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและเฉพาะด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด Gilley, Eggland & Maycunich , 2002 (อ้างถึงใน อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559 หน้า 8) เป็นกระบวนการการดำเนินงานที่ช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มความรู้ มีการศึกษาอะไรใหม่ๆ ที่หลากหลายมีการสนับสนุนให้เงินทุนเพื่อการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสามารถ ทั้งเฉพาะด้านและด้านอื่นๆ ที่บุคลากรในองค์กรมีความสนใจ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร ผลของงานจะออกมาดี และการเปลี่ยนแปลงผ่านทางกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เห็นผลในระยะสั้นระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขันในตลาดที่มีการแข่งขันที่สูงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และการปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัยก้ามทันเทคโนโลยี

1.3 ด้านการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกองค์กรให้การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาองค์กรส่งเสริมการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาองค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานให้เกิดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้การส่งเสริมการพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด (วันชัย ปานจันทร์, 2555 หน้า 10) จากที่กล่าวมาองค์กรต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เป็นพื้นฐานเพื่อสามารถควบคุมการ

ดำเนินงานการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตลอด สามารถยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่จะสนับสนุนเกื้อกูลองค์กรต่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์กร พัฒนางานให้มีทักษะ ศักยภาพ และเติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ไป และสอดคล้องกับแนวคิด (ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี, 2556 หน้า 18-19) การพัฒนามนุษย์ในระดับบุคคลและการพัฒนามนุษย์ระดับองค์กร เป็นการพัฒนาเพื่อ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ (learning) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ประสบการณ์ใหม่ ๆ (experiences) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้ประสบความสำเร็จที่ประกอบไปด้วยเป้าหมายของการบรรลุความต้องการของบุคคล ซึ่งมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์กรที่เป็นจริงการพัฒนาทรัพยากรส่วนมนุษย์ในความหมายกว้างไม่ใช่แค่ในองค์กร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสังคม ประเทศชาติ และสากล โดยมีวิธีการเป้าหมาย และกระบวนการที่มีความหลากหลาย โดยมีหลักการเดียวกัน คือ การทำให้มนุษย์ทุกคนมีความสุข พันทุภักข์มีอิสระในการใช้ชีวิต เสรีภาพ และสังคมมีความสุขเติบโตพัฒนาไปในทางที่ดี

2. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนระดับความคิดพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับแรก ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด กับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้มีค่าเท่ากัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาการปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บริหารหรือองค์กรของท่านอย่างสม่ำเสมอระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด Herbert A. Simon ,1960 (อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559 หน้า 25) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพิจารณาในงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เน้นการทำงานที่มีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของตนเองและองค์กร ซึ่งดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้ากับการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ได้รับ ออกมาหากเป็นการบริหาร องค์กรภาคเอกชนต้องเพิ่มการบริการที่ดีต่อลูกค้าสร้างความประทับใจความพึงพอใจต่อการให้บริการ การปฏิบัติงานในภาคผลิตก็ต้องมีผลผลิตที่ได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนดแม้แต่ในการปฏิบัติด้านเอกสารก็ต้องปฏิบัติให้มีความเรียบร้อย รอบครอบ ถูกต้องตามหลักขององค์กร

2.2 ด้านเวลา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกองค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาองค์กรมีเวลาการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาองค์กรมีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับงาน เช่น OT มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด Slocum ,1960 (อ้างถึงใน อภิชัย จตุพรวาทิ, 2557 หน้า 15) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคคลหรือบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งด้านคุณภาพงานที่ดี ด้านเวลาในการปฏิบัติงานตรงตามเวลา ยังมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับเวลาทำงานเกินเวลา(OT) ดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้น อัตราการลาออก การขาดลา-มาสาย รวมถึงต้นทุนในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานก็จะลดลง ซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กรก็จะทำให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลไปในแนวทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกท่านคิดว่าจากอดีตจนถึงปัจจุบันท่านมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดีขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรของท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานให้เกิดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด John D. Millet ,1954 (อ้างถึงใน พธิษฐ์ ศรีสุจริต, 2558 หน้า 25) ผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมต่อพนักงาน และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการบริการโดยพิจารณาจากด้านต่างๆ ดังนี้ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service) หรือแม้กระทั่งในการปฏิบัติงานในองค์กรควรมีการปฏิบัติที่ดีต่อกันในองค์กรจึงจะเกิดการดำเนินงานที่มีความสุขและผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิด David Pardey , 2007 (อ้างถึงใน ประภาพร พฤกษ์ศรี, 2557 หน้า 20) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้ การเปลี่ยนทรัพยากรให้เป็นผลผลิต (outputs) มากที่สุด การปฏิบัติงานให้มีผิดพลาดน้อยที่สุดมีของเสีย น้อยที่สุดและเสียเวลาน้อยที่สุด เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในทุกๆด้าน มีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น โดยลงทุนน้อยที่สุด และการใช้ทรัพยากรให้ประสบความสำเร็จด้านการผลิตสินค้าและบริการ รวมไปถึงการปฏิบัติงานด้านเอกสาร

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า เช่น พกวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ช่วยลดต้นทุนในการปฏิบัติงานลงตามงบประมาณที่ตั้งไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด Gibson and others , 1988 (อ้างถึงใน อมรลักษณ์ สุภาพนิจ, 2556 หน้า 25) อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพการจะวัดตัวบ่งชี้หลายอย่างประกอบด้วย อัตราการได้รับผลตอบแทน ค่าใช้จ่าย ผลผลิตสูญเปล่าหรือสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรและกำไรต่างๆขององค์กร ดังนั้นบุคลากรในองค์กรควรใช้กันใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนในด้านต่างๆ และความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กรภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรมักจะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณเสมอ ในขณะที่คอร์คสอบอบรมใดๆ ก็มีค่าใช้จ่ายสูง
2. การทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกัน ได้ดี ต่อเนื่องในองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและองค์กรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ
3. ควรจัดสรรงบประมาณ และส่งเสริมทักษะเฉพาะด้านให้กับพนักงาน การให้โอกาส และแสดงออกถึงการสนับสนุน เป็นเรื่องที่ดี
4. Continue to develop the staffs
5. จัดการเรียนภาษาอังกฤษ Human relationship Presentation skill
6. การอ่าน อบรมแนวคิด Mindset
7. ควรสอบถามความต้องการของพนักงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายก่อนจัดการอบรมหรือจัดหลักสูตรต่างๆ
8. ควรจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับสายงานที่ทำมากกว่า การอบรมที่เป็นเรื่องทั่วไป
9. หลายองค์กรควรเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น และควบคู่ไปกับมุมมองทางธุรกิจของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายทั้งการเพิ่มทักษะทั่วไปหรือเฉพาะด้าน ความรู้ ความสารถ ทักษะด้านต่างๆ ทั้งภาษาในการสื่อสารให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นไปในองค์กรหลายๆองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

ในอนาคตองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้นจนไปถึงมากที่สุด ให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต

2. องค์กรควรมีการกำหนดแผนการพัฒนามูลฐานเป็นนโยบายหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานและให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อการสนับสนุนทางด้านการจัดสรรงบประมาณทางภายในและต่างประเทศ เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและองค์กรก็จะมีบุคลากรที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. องค์กรควรมีการวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อรับรู้ถึงปัญหาได้นำมาแก้ไข ปรับปรุงในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

แก้วจางง อนิวัช. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ

เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาบัณฑิตพัฒนศิลป์*. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ชูชัย สมิทธิโก. (2553). *การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานดีและไม่ดี*. โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เบญจพร กลิ่นสิงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตรกระทรวง เกษตรและสหกรณ์*. หลักสูตรวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ไบทิพย์ มงคลนิมิตร. (2554). *กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. วิจัยเพื่อการศึกษา. สาขาการจัดการและผู้ประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ประภาพร พุกกะศรี. (2557). *ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยาม แม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พลิชฐ์ ศรีสุจริต. (2558). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช)*. หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์.
- วันชัย ปานจันทร์. (2555). *หลักการพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development (HRD)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวะ ประจวบแก้ว. (2553). *ราชบัณฑิตยสถานพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงาน เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- อมราลักษณ์ สุภาพนิจ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของไทย*. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อภิชัย จตุพรวาทิ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์*. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- Nadler & Wiggs. (1989). *Managing human resources development*. SanFrancisco, California: Jossey-Bass.
- Plowmen & Peterson. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.