

# การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี<sup>1</sup>

## Human Resource Development of Bureau of the Budget,

### Prime Minister's Office

นาคเสน วรณพงษ์<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันไป มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แตกต่างกันไป และปัจจัยอื่นๆ เช่น ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์กร

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The main purpose of this research, Human resource development of bureau of the budget, Prime Minister's Office, is to study the factor which is effective to human resourced development of Bureau of the Budget, Prime Minister's Office. The questionnaire was used in this research therefor the sample was used in this research is 220 persons who are under the Bureau of the Budget, Prime Minister's Office.

As result showed human resources development of the Bureau of the Budget, Prime Minister's Office was dependent on individual persons such as gender, age, status, and monthly income. Therefore the difference of each individual person affects human resources development difference. Individual Behavior perceptions, chief executive support, Human Resource Management, and technology advances were positive effects on influencing human Resource development with 3 parts including individual personal development, career development, and organization development.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่

1. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง
2. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอาใจเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน
3. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุนแรง
4. ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร

## 5. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายบริหาร

โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือ จากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร (อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ ซึ่งการพัฒนาที่สำคัญได้มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนารายบุคคล จะทำให้เกิดการขยายความสามารถในการปฏิบัติงานและการปรับปรุง ที่มีความสัมพันธ์กับงานที่พนักงานปฏิบัติ 2) การพัฒนาอาชีพ จะทำให้เกิดการรองรับการปฏิบัติงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้ และ 3) การพัฒนาองค์กรจะทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีแนวทางใหม่ๆ และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง พันธกิจ นโยบายและกระบวนการจัดการ โดยที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ตลอดจนการสื่อสารให้รับทราบทั่วทั้งองค์กร โดยให้การสนับสนุนจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 2) ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยหน่วยงานจะต้องมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาว่าถ้าหากประสบความสำเร็จจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลงและองค์กรมีผลกำไรเพิ่มขึ้น 3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีจะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงานมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี 4) ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ถ้าหากว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีโครงสร้างที่ซับซ้อนจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อให้สามารถได้รับการพิจารณาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 5) การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมายุติและความรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลองความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งจะ

สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวและต้นตอที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ทันสมัย

### คำถามการวิจัย

- 1) บุคลากรของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แตกต่างกันหรือไม่
- 2) บุคลากรของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับใด
- 3) บุคลากรของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับใด
- 4) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือไม่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผลการวิจัยนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 2) ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้อ้างอิงในการศึกษาได้

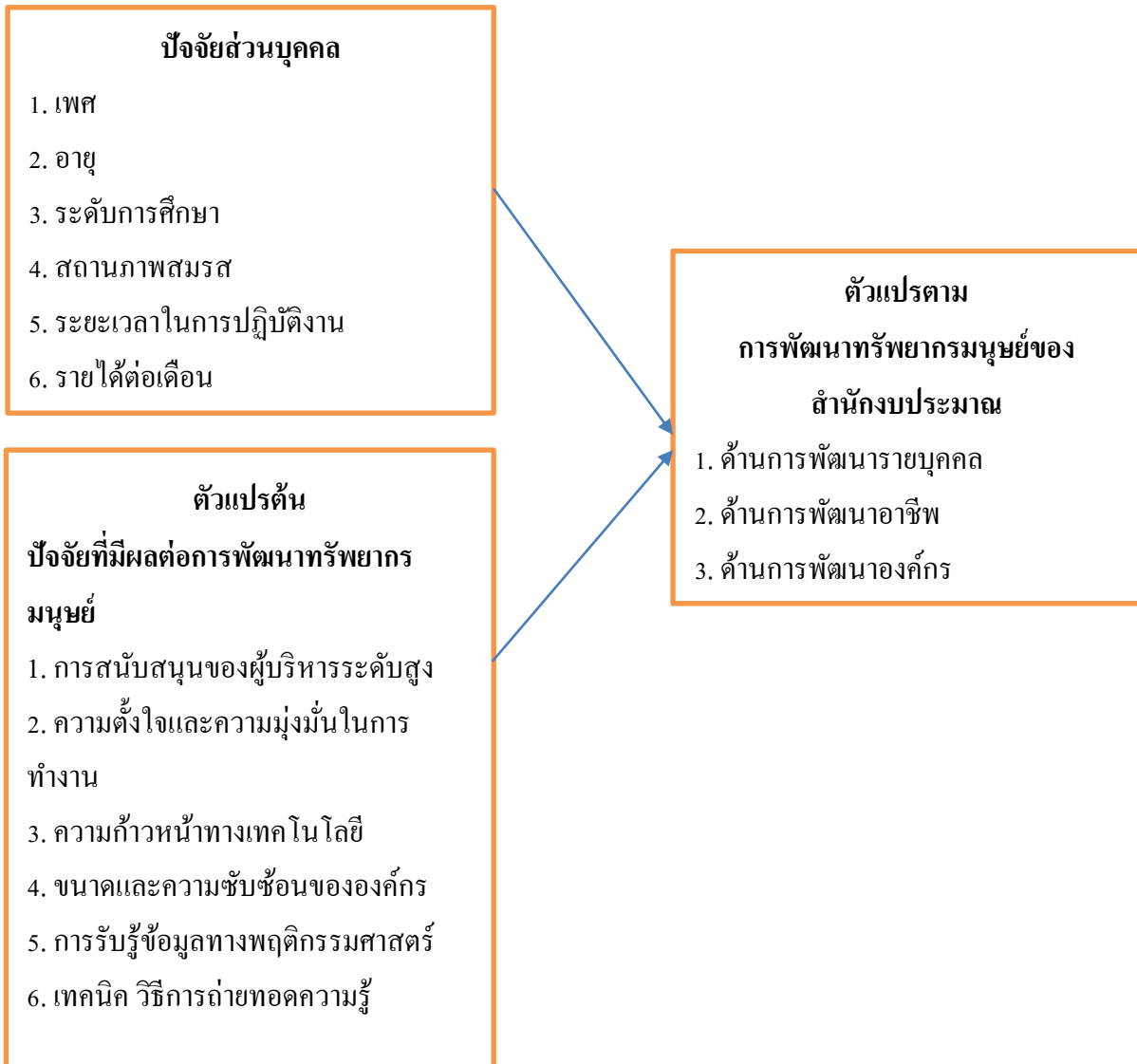
### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประมาณ

สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 ข้อมูลสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## รูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ซึ่งมีจำนวน 500 คน (สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ซึ่งมีจำนวน 220 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 220 ชุด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 29 ข้อ ปรับปรุงจากวรรณวิสา แยมเกตุ (2558) โดยแต่ละคำถามมีคำตอบเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ

เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน ระดับความคิดเห็น
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

### การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีจำนวน 220 คน

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

### การเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ รายงานวิชาการ หนังสือ สื่อความรู้ออนไลน์ต่างๆ เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ และนำมาประมวลผลสรุปข้อมูล

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท/เดือน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ (2564) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปีความคิดเห็นของพนักงาน บัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวารรัตน์ ชูทอง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย จะยอมรับในการพัฒนาศักยภาพมากกว่าเพศหญิง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แก้วขาว และคณะ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริบงอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่างฉ่า (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ผลของงานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์กร มากที่สุดที่สุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี และวิระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรกรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

## ข้อเสนอแนะศึกษา

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในแต่ละด้าน คือ ด้านการพัฒนา

รายบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพล มี 4 ด้าน เรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ คือ ด้านผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

1. ด้านการพัฒนาอาชีพ ปัจจัยที่มีอิทธิพล มี 3 ด้าน เรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ คือ ด้านผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ

2. ด้านการพัฒนางาน ปัจจัยที่มีอิทธิพล มี 4 ด้าน เรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ คือ ด้านผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 3 ด้าน เป็นอันดับแรก คือ ปัจจัยผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการในด้านนี้เป็นอันดับแรกเช่นกัน โดยสามารถทำได้โดยดำเนินการจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนงานทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารแรงงานสัมพันธ์ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยอื่นๆที่รองลงมาถึงแม้จะมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ก็ถือว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลในเชิงบวกด้วย ดังนั้น หน่วยงานก็ไม่ต้องมองข้ามเช่นกัน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องตัวของพนักงานเอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของหน่วยงานราชการอื่นๆ หรือองค์กรเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความเหมือนหรือแตกต่างกัน

#### บรรณานุกรม

ชัยกฤต ชรารัตน์ และปภัสสร ผลเพิ่ม.(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 5(2), 119-127.  
โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).



- ณัฐศรีพันธุ์ มังคะณาเศศวร. (2562). ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไทรมาศ พูลผล และรัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์. (2562). การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายครีวการบิน. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 220-232.
- ชนิกานต์ ศรีจันทร์, อินทราภรณ์ อินทรประจบ, สมศักดิ์ จันทอง, ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญาและชูเกียรติ ผลาผล. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. Journal of Modern Learning Development, 6(2), 182-196.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2559). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- ปริตภา รุ่งเรืองกุล, วิไลพร เลหาโกศล และชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(1), 29-43.
- พระมหาไพสิฐ อภิชาโน. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 10(2), 1-11.
- พระมหาสกล โกสโล (คมบาง) และอานนท์ เมธีวรรณิตร. (2564). พุทธวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 8(1), 47-56.
- พัชรินทร์ คณิศรารังกูร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิพรรธน์ พิเชฐศิริประภา และชุตินา นุตยะสกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสมาคมนักวิจัย, 23(1), 141-153.
- ริบงอร ต่อวิเศษ และไพฑูรย์ ช่างจำ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร [บทความวิจัย]. สืบค้น 9 กันยายน 2564, จาก <https://hengwelcome5000.files.wordpress.com/2014/07/203-e0b89be0b8b1e0b888e0b888e0b8b1e0b8a2e0b897e0b8b5e0b988e0b8a1e0b8b5e0b89ce0b8a5e0b895e0b988e0b8ade0b881e0b8b2e0b8a3e0b89ee0b8b1.pdf>.
- วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 10(2), 311-330.

- วรรัตน์ ชูทอง. (2561). ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2564, จาก [http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-8\\_1565169549.pdf](http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-8_1565169549.pdf).
- ศิริกัศสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สากล พรหมสถิต, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 3(1), 51-64.
- สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตร และสหกรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(27), 111-121.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1), 64-77.
- เอชอาร์ โน้ต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD). สืบค้น 9 กันยายน 2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steven A. and Ann Gilley, Maycunich. (2002). Principles of Human Resource Development. (2<sup>nd</sup> ed.). Reading, MA.:Perseus.
- Heathfield M. S. (2021). Definition and Examples of Human Resource Development. Revised September 9, 2021, from <https://www.thebalancecareers.com/what-is-human-resource-development-hrd-1918142>.
- Nadler, L., and Wiggs, G. D. (1989). Managing Human Resource Development. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stewart, K. (2020). Human Resource Development: Definition & Importance. Revised September 9, 2021, from <https://study.com/academy/lesson/human-resource-development-definition-importance.html>.
- Weinberger, L. A. (1998). Commonly held theories of human resource development. Human Resource Development International, 1(1), 75–93. <https://doi.org/10.1080/13678869800000009>.