

ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
A Study of the Attitudes of Individuals towards the Development of Human
Resource Management of Bang Rak District Office

วรรณวิมล สำราญ¹ ยูวัฒน์ วุฒิเมธี²

Wanwimon Samran, Yuwat Vuthimedhi

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานเขตบางรัก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับทัศนคติโดยรวมของการพัฒนาด้านทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูง 2) ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ และ รายได้ ที่แตกต่างกันมีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : ทัศนคติ; แรงจูงใจ; การบริหารงานบุคคล

Abstract

The research objectives were: 1) to study the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development; 2) to compare demographic factors and the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development; and 3) to study the relation between motivation factors and the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development. The research employed a quantitative research methodology and collected data from Bang Rak District Office personnel, using a questionnaire. The statistics instruments

Received: 2024-11-21 Revised: 2024-12-04 Accepted: 2024-12-05

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตรมหาวิทยาลัยสยาม Master of Political Program in Government Graduate School of Siam University. E-mail: aiecartoon2527@gmail.com

² บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตรมหาวิทยาลัยสยาม Graduate School of Political Science, Siam University. E-mail: somkid@hotmail.com

were percentage, mean, S.D., t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Moment Product Correlation.

The results were as the following. 1) Overall, the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development was at the high level. 2) The different demographic factors such as years of working, income level had different attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development at the statistical significance level of 0.05. Also, 3) motivation factors had a relationship with the attitude of Bang Rak District Office personnel towards human resource management development at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: attitude; motivation; personnel management

บทนำ (Introduction)

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ทำหน้าที่บริหารและบริการประชาชนภายในเขตพื้นที่การปกครองของกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนกลางมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อให้การดำเนินการกำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สถาบันพระปกเกล้า (2547)

นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังมีหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาศักยภาพของนักทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความโดดเด่น มีความเป็นผู้นำ สามารถทำงานได้ดี และสามารถดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การเพิ่มทักษะ ให้กับบุคคลของกรุงเทพมหานครได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ตามแนวนโยบายของภาครัฐ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านอื่น ๆ ให้กับประชาชน และเพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันและขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพอย่างถาวร

ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ขององค์กร โดยการบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดอายุราชการที่เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากร เสริมสร้างการให้ความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรมีการเรียนรู้และปรับตัวเมื่อเกิดอุปสรรค สามารถรองรับแรงกดดันจากปัจจัยภายนอก ตลอดจนการส่งเสริมการอบรม ทั้งในเรื่องมาตรฐานคุณภาพ มาตรฐานทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยของความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลที่ยังไม่ประสบความสำเร็จจึงอาจมีสาเหตุมาจากการไม่มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งเมื่องานมีการถ่วงมากขึ้น ความอ่อนแอเหนื่อยล้าย่อมเข้ามาทำลายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ลดลง หรือการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเลย การสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจึงอาจเป็นอีกวิธี

หนึ่งในการแก้ปัญหาที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะทราบว่าแรงจูงใจใดที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรย่อมต้องศึกษาถึงทัศนคติของบุคลากรในแรงจูงใจนั้น ๆ เสียก่อนว่ามีผลเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาทัศนคติของบุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะทำให้สำนักงานเขตบางรักทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น อันจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สำนักงานเขตบางรักประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
 วิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง
 ประชากรของการวิจัย คือ ประชากรของสำนักงานเขตบางรัก ประกอบด้วยข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้างสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 535 คน
 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเขตบางรัก แขวงสีพระยา เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน และทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยวิธีแทนค่าตามสูตรของ ทาโร่ ยามะเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยเท่ากับ 229 คน
 - 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่
 ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตบางรัก
 - 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา
 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนมกราคม-มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร สำนักงานเขตบางรัก ซึ่งเป็น ตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบตรวจสอบ (Check lists) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ 1. การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 2. มีนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร 3. การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และ 4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานตามเทศกาลต่าง ๆ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม โดยศึกษาแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ค้นคว้าตามรายละเอียดวิธีการดำเนินการ ได้แก่ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2. วิธีการที่ใช้ในการวิจัย 3. การสร้างและการพัฒนาวิธีวิจัย 4. วิธีการเก็บข้อมูล และ 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 สำรวจเอกสาร (Documentary survey) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย หนังสือ ตำรา บทความ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field survey) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

3.3 เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้โดยการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อได้ข้อมูลที่ตอบสนองความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

4.1 การอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบรายการตรวจสอบ (Check lists) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าสถิติร้อยละ (percentage)

4.2 การคำนวณหาข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference: LSD

4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ความพึงพอใจและแรงจูงใจกับการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย ทักษะของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 คือ เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0313 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านรายข้อส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต้องการสัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน/การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.564) รองลงมาได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.590), บุคลากรในองค์กร มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.583) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.635) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.592) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.588)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 คือ เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.261 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.102 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า

ตัวแปร	ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรัก ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ	.451**
Sig.	.000
N.	229

จากตาราง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.261 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.102 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 : การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า ความคิดเห็นต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องของ สิริวัฒน์ พลสา (2563) ที่พบว่าการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานบุคคลเช่นกัน โดยลำดับแรกเป็นด้านกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลำดับที่สอง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการที่แตกต่างกัน มีทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ DeFleur, 1966 อ้างใน จเรศักดิ์ ชูรักษ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะทางสังคม ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ ศาสนาฯ มักมีความสนใจ ความคิดเห็น ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมในการสื่อสารในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจิตใจและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า การสนับสนุนองค์กรกับปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยชนาทิพย์ พลเสน (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์ต่อการ

ส่วนบุคลากรของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรและทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กรกับทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยไม่สอดคล้องกับการวิจัยของธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุราชการมากขึ้นก็จะมีรายได้ต่อเดือนมากขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนจะทำให้เกิดผลกระทบในการโยกย้ายการปฏิบัติราชการ โดยหากได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรสามารถควบคุมการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการมีทัศนคติที่ดีของบุคลากรจะทำให้การบริหารงานบุคคลพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การศึกษาทัศนคติของบุคลากรของสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ มีมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก เปิดโอกาสให้เสนอแนะข้อคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา และสร้างการมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับในการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

1.2 ควรต้องมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการศึกษากฎ ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร

1.3 ควรต้องเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรต้องให้คำแนะนำ คำปรึกษา คำชี้แจง และข้อแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรสำนักงานเขตบางรักให้มากและชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล” นี้ เป็นเพียงการศึกษาในประเด็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเท่านั้น ยังมีประเด็นที่ควรศึกษาอีกหลาย ประเด็น ดังนี้

2.1 การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก

2.2 การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบว่าพื้นที่ต่างกัน ปัญหาการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2.3 การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลต่อยอดการศึกษารั้ครั้งนี้เพื่อนำข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตบางรักต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- จเรศักดิ์ ชูรักษ์. (2550). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และแนวโน้มพฤติกรรมทางเลือกใช้ยางรถยนต์ประหยัดน้ำมันของผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนาทิพย์ พลเสน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 10(3): 324-336.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บิ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพระปกเกล้า.(2547). **อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=กรุงเทพมหานคร> สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2567.
- สิริวัฒน์ พลหา. (2563). **แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสวนหลวง จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.