



การบริหารงานบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 Human resource management Effected to Human resource development strategy of 6 Zone Post office

ประเวศ เหมะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศรา เหล่าบำรุง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การบริหารงานบุคคลและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 (2) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบ (one-way analysis of variance) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

(1) ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อยู่ในระดับดี โดยการบริหารงานบุคคลด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดีที่สุดรองลงมาคือด้านการศึกษาดูงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ

ภาพรวมของกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อยู่ในระดับดี โดยด้านความสามัคคี อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ด้านการรวมอำนาจ ด้านความเสมอภาค ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ด้านระเบียบวินัย ด้านการจัดสายบังคับบัญชา ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ด้านการจัดลำดับ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านเอกภาพในการอำนวยการ ตามลำดับ

(2) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์เขต 6 มีผลต่อการต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน

(3) การบริหารงานบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์พัฒนาการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล / กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ABSTRACT

The purposes of this study were to study (1) Human resource management and Human resource development strategy of 6 Zone Post office. to compare personal characteristic that affected to Human resource development strategy of 6 Zone of Post office. and (3) Relationship of Human resource management characteristic that affected to Human resource development strategy of 6 Zone of Post office. The sample of this research included all of head of 6 Zone of Post office 106

people. Data collection was done by using the questionnaires. The statistics involved quantitative study presented in percentages, arithmetic means, and standard deviation. The one-way analysis of variance and the regression analysis. The findings can be summarized as follows:

(1) Overview of Human resource management of 6 Zone Post office at a high level. Work rotation of Human resource management was the highest level in this group follow by the site visit study, the orientation, the continued study and the training, respectively.

Overview of Human resource development strategy of 6 Zone Post office at a high level. The unity was the highest level in this group follow by Stability in job and Compensation, Centralization Equality, Unity of command, Discipline, The command line, The division of labor. Personal gain was second of Common interest, Grading, Initiative, Authority and responsibility and The unity of the director, Respectively.

(2) The difference characteristic of head of 6 Zone of Post office that Effected to Human Resource Management Strategy of 6 Zone Post office was not difference.

(3) Human resource management Effected to human resource development strategy of 6 Zone Post office in the same direction.

Key word : Human resource management / Human resource

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์กรการสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรประเภทมีมูลค่าเพิ่มเพราะยิ่งใช้ก็ยิ่งทำให้มีประสบการณ์และทักษะเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องรู้จักการบริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อธุรกิจไปรษณีย์ และส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานไปรษณีย์ประกอบกันด้วย คุณภาพของการให้บริการ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานมีส่วนที่สำคัญเช่นกัน ดังนั้นการไปรษณีย์ต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะพัฒนาและออกแบบบริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด และมีศักยภาพมากพอที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดได้ จากความสำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าไปรษณีย์อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี มองเห็นความสำคัญในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน

ไปรษณีย์เขต 6 จึงนำมาสู่การศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการพัฒนาในการปรับปรุงพัฒนาคัดเลือกพนักงานเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับงานต่อไป อันจะทำให้การดำเนินการธุรกิจของการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลกำไรสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ทั้ง 8 จังหวัด จำนวน 106 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 106 คน

กลุ่มตัวอย่าง

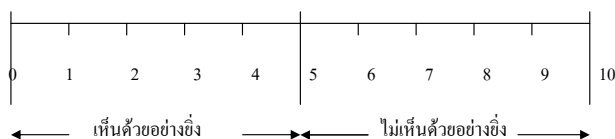
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ทั้ง 8 จังหวัด ซึ่งเป็นประชากรมีจำนวนไม่มากนักผู้วิจัยจึงเลือกใช้ประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 จึงเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้หัวหน้าทั้งหมดของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์ทั้งเขต 6 ทั้ง 106 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

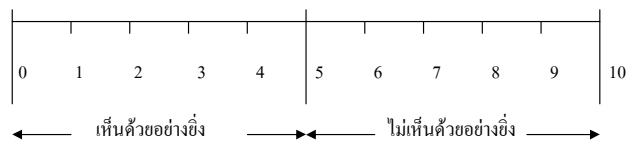
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดอัตราส่วน (ratio scale) ให้ตอบจำนวนจริงตามมาตรฐานสากล หากเห็นด้วยมากให้คะแนนเต็ม 10 ไม่มีเห็นด้วยเลยให้ 0 และเห็นด้วยในระดับอื่นให้คะแนนตามสากลการให้คะแนนโดยมีค่าความแตกต่างของแต่ละระดับดังนี้



ส่วนที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งงานกันทำ ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านระเบียบวินัย ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ด้านเอกภาพในการอำนวยการ ด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านการรวมอำนาจ ด้านการจัดสายบังคับบัญชา ด้านการจัดลำดับ ด้านความเสมอภาค ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดอัตราส่วน (ratio scale) ให้ตอบจำนวนจริงตามมาตรฐานสากล หากเห็นด้วยมากให้คะแนนเต็ม 10 ไม่มีเห็นด้วยเลยให้ 0 และเห็นด้วยในระดับอื่นให้คะแนนตามสากลการให้คะแนน โดยมีความแตกต่างของแต่ละระดับดังนี้



ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ พฤติกรรมการซื้อแว่นตา ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการซื้อ ห้างแว่นตาที่ซื้อ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อ ความถี่ในการซื้อแว่นตา และจำนวนเงินในการซื้อแว่นตาต่อครั้ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การตัดสินใจซื้อแว่นตาจากส่วนประสมการตลาดบริการ ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านกระบวนการ และด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และคุณภาพ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้



1. ค่าร้อยละ(percentage) ค่าเฉลี่ย(means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 และกลยุทธ์การพัฒนาการกรบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6

2. ใช้การทดสอบความแตกต่าง One-way analysis of variance หรือ ANOVA ในการทดสอบ

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปเพื่อทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และกลยุทธ์การพัฒนาการกรบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6

3. ศึกษาความสัมพันธ์ (Regression Analysis) ระหว่าง การบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 และกลยุทธ์การพัฒนาการกรบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N = 106)

ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6				ความถี่		ร้อยละ	
เพศ							
	ชาย			106		100	
	หญิง			0		0	
ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6		ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
อายุ		49.46	40.00	58.00	4.51		
ระดับการศึกษา		15.74	12.00	18.00	1.11		
รายได้ต่อเดือน (บาท)		60,391.13	44,700.00	87,970.00	11,505.02		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		27.31	10.00	37.00	6.06		

จากตารางที่ 1 พบว่า หัวหน้าที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ทุกคนเป็นเพศชาย ร้อยละ 100 มีอายุเฉลี่ย 49 ปี จบการศึกษาสูงสุดเฉลี่ยในระดับปริญญาตรี

(15.74 ปี) โดยหัวหน้าที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 60,391.13 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 27.31 ปี



ตารางที่ 2 ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 (N = 106)

ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6		ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.	ด้านการปฐมนิเทศ	7.61	6.33	9.67	0.56
2.	ด้านการฝึกอบรม	7.58	6.00	9.00	0.43
3.	ด้านการศึกษาดูงาน	7.61	6.00	9.00	0.50
4.	ด้านการศึกษาต่อ	7.59	6.00	9.33	0.48
5.	ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	7.64	6.00	9.00	0.46

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อยู่ในระดับดี โดยการบริหารงานบุคคลด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดีที่สุด ($\mu = 7.64$) รองลงมาคือด้านการศึกษาดูงาน ($\mu = 7.61$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\mu = 7.61$) ด้านการศึกษาต่อ ($\mu = 7.59$) และด้านการฝึกอบรม ($\mu = 7.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ภาพรวมของกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์ เขต 6

ภาพรวมของกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของที่ทำการสำนักงานไปรษณีย์เขต 6		ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.	ด้านการแบ่งงานกันทำ	7.60	6.33	10.00	0.49
2.	ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	7.56	6.00	9.67	0.45
3.	ด้านระเบียบวินัย	7.64	6.33	10.00	0.49
4.	ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา	7.64	6.67	9.00	0.42
5.	ด้านเอกภาพในการอำนวยความสะดวก	7.53	6.00	9.33	0.45
6.	ด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม	7.57	6.33	9.33	0.41
7.	ด้านค่าตอบแทน	7.66	6.67	9.00	0.39
8.	ด้านการรวมอำนาจ	7.65	6.33	9.00	0.43
9.	ด้านการจัดสายบังคับบัญชา	7.61	7.00	9.00	0.41
10.	ด้านการจัดลำดับ	7.56	6.33	8.67	0.38
11.	ด้านความเสมอภาค	7.64	7.00	9.00	0.33
12.	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	7.66	6.33	9.00	0.44
13.	ด้านความคิดริเริ่ม	7.56	6.00	8.67	0.42
14.	ด้านความสามัคคี	7.69	7.00	8.67	0.37



จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมของกลยุทธ์ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงาน ไปรษณีย์เขต 6 อยู่ในระดับดี โดยด้านความสามัคคี อยู่ในระดับดีที่สุด ($\mu = 7.69$) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 7.66$) และ ด้านค่าตอบแทน ($\mu = 7.66$) ด้านการรวมอำนาจ ($\mu = 7.65$) ด้านความเสมอภาค ($\mu = 7.64$) ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา ($\mu = 7.64$) ด้านระเบียบวินัย ($\mu = 7.64$) ด้านการจัดสายบังคับบัญชา ($\mu = 7.61$) ด้านการแบ่งงานกันทำ ($\mu = 7.60$) ด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ($\mu = 7.57$) ด้านการจัดลำดับ ($\mu = 7.56$) ด้านความคิดริเริ่ม ($\mu = 7.56$) ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\mu = 7.56$) และด้านเอกภาพในการอำนวยความสะดวก ($\mu = 7.53$) ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าที่ทำกรไปรษณีย์เขต 6 ที่แตกต่างกันมีผลต่อการต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน

โดยที่ ช่วงอายุที่แตกต่างกันของหัวหน้าที่ทำกรไปรษณีย์มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของหัวหน้าที่ทำกรไปรษณีย์มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของหัวหน้าที่ทำกรไปรษณีย์มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของหัวหน้าที่ทำกรไปรษณีย์มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6

ไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 จากการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกร ไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรด้านการแบ่งงานกันทำ สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านการแบ่งงานกันทำ ได้ร้อยละ 40.5 ทั้งนี้เพียงการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาดูงานเท่านั้นที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านการแบ่งงานกันทำ

การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานบุคคล ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้ร้อยละ 24.9 ทั้งนี้เพียงการบริหารงานบุคคลด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานด้านระเบียบวินัย สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านระเบียบวินัยได้ร้อยละ 23.5 ทั้งนี้เพียงการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาต่อเท่านั้น ที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านระเบียบวินัย

การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรการบริหารงานบุคคลด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านเอกภาพในการบังคับบัญชาได้ร้อยละ 16.0 ทั้งนี้เพียงการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาดูงาน และด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเท่านั้นที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา



การบริหารบุคคลไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านเอกภาพในการอำนวยความสะดวก สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านเอกภาพในการอำนวยความสะดวกได้ร้อยละ 7.5

การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวมได้ร้อยละ 15.4 ทั้งนี้มีเพียงการบริหารงานบุคคลด้านการปฐมนิเทศเท่านั้น ที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม

การบริหารบุคคลไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทนได้ร้อยละ 3.0

การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการรวมอำนาจ สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านการรวมอำนาจได้ร้อยละ 21.7 ทั้งนี้มีเพียงการบริหารงานบุคคลด้านการปฐมนิเทศเท่านั้น ที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านการรวมอำนาจ

การบริหารบุคคลไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดสายบังคับบัญชา สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสายบังคับบัญชาได้ร้อยละ 12.7

การบริหารบุคคลไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดลำดับ พบว่าสามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านการจัดลำดับได้ร้อยละ 6.9

การบริหารบุคคลที่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านความเสมอภาค สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านความเสมอภาคได้ร้อยละ 21.7 ทั้งนี้มีเพียงการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาดูงานเท่านั้น ที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านความเสมอภาค

การบริหารบุคคลมีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงานได้ร้อยละ 29.1 ทั้งนี้มีเพียงการบริหารงานบุคคลด้านการปฐมนิเทศ และด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเท่านั้น ที่มีผลต่อกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลด้านความมั่นคงในการทำงาน

การบริหารบุคคลไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านความคิดริเริ่ม สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านความคิดริเริ่มได้ร้อยละ 6.9

การบริหารบุคคลไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านความสามัคคี สามารถอธิบายการผันแปรของกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ด้านความสามัคคีได้ร้อยละ 7.4

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐาน

1. จากวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 1. พบว่าการบริหารงานบุคคลและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 พบว่า ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 อยู่ในระดับดี โดยการบริหารงานบุคคลด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับดีที่สุด ($\mu = 7.64$) รองลงมาคือด้านการศึกษาดูงาน ($\mu = 7.61$) ด้านการปฐมนิเทศ ($\mu = 7.61$) ด้านการศึกษาต่อ ($\mu = 7.59$) และด้านการฝึกอบรม ($\mu = 7.58$) ตามลำดับ

การบริหารงานบุคคลของที่ทำกรสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการปฐมนิเทศ หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์เห็นว่า การปฐมนิเทศมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\mu = 7.64$) ด้านการฝึกอบรม หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์เห็นว่า หน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด



($\mu = 7.60$) การศึกษาดูงาน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำความรู้ และ ประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงานมาปรับใช้หรือพัฒนา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ($\mu = 7.63$) สอดคล้องกับ สุภัสสร เสน่หา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลโนนหัน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการมากในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการสัมมนาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการ ศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติ การอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสอนงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานอยู่ ในระดับปานกลาง

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์ เขต 6 จากผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ผันแปรทาง เดียว (One-way analysis of variance หรือ ANOVA) พบว่า ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์เขต 6 ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 กล่าวคือ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้ต่อเดือน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์เขต 6 ที่แตกต่างกันนั้นไม่มี ผลต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์ เขต 6 ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบเป็นการศึกษาเปรียบเทียบ ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์เขต 6 ที่มี ต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์ เขต 6 ยังไม่มีผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ในลักษณะ นี้มาก่อน จึงเป็นการค้นพบจากการศึกษาวิจัยใหม่ของผู้วิจัย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงาน บุคคลที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ไปรษณีย์เขต 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลมีผลต่อ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6

ไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าหากการบริหารงานบุคคลอยู่ใน เกณฑ์ที่ดีแล้วจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรที่ดีตามไปด้วย

โดยที่การบริหารงานบุคคลด้านการ ปฐมนิเทศ ที่อยู่ในระดับดี จะส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนา บุคลากรด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้าน ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ด้านการ รวมอำนาจ และด้านความมั่นคงในการทำงานนั้นดีตาม ไปด้วย

การบริหารงานบุคคลด้านการฝึกอบรม ที่ อยู่ในระดับดี จะส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้าน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นดีตามไปด้วยการ บริหารงานบุคคลด้านการศึกษาดูงาน ที่อยู่ในระดับดี จะ ส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการแบ่งงานกัน ทำ ด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา และด้านความเสมอ ภาคนั้นดีตามไปด้วย

การบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาต่อ ที่ อยู่ในระดับดี จะส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้าน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านระเบียบวินัย นั้นดีตามไปด้วย

การบริหารงานบุคคลด้านการโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ที่อยู่ในระดับดี จะส่งผลให้กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรด้านเอกภาพในการบังคับบัญชา และ ด้านความมั่นคงในการทำงานนั้นดีตามไปด้วย

ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบเป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลที่มีต่อกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ยัง ไม่มีผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ในลักษณะนี้มาก่อน จึงเป็นการค้นพบจากการศึกษาวิจัยใหม่ของผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. กิติมา ปรีดีดีโลก. กระบวนการบริการและนิเทศการ ศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532
2. เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). การบริหารทรัพยากร มนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ เดชกมลออฟเซต.



3. ญัตถุพันธ์ เขจรันนทน์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2541
4. ธงชัย สันติวงษ์ . การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช ; 2536.
5. ชาญชัย อาจินสมาจาร. การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มิตรสยาม,ม.ป.ป. 2535
6. บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น; 2543.
7. พะยอมวงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์ ; 2530
8. เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์; 2533.
9. ไพโรจน์ อูลิต. ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2554, จาก <http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter2/c28.htm>;2547.
10. เมธี ปิรันธนานนท์ (2529:7-8) หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์; 2531.
11. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526
12. สุกัญญา เอ็มอิมธรรม. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์เดชกมลออฟเซต.
13. สุเมธ เตียวอิตเรศ. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน; 2529.
14. เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2545
15. อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้ง เฮ้าส์; 2531.
16. Flippio, Edwin B. Principles of Personnel Mangement. 3rded. Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd; 1971.
17. Kindred, Leslic. (1972). School public Relations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
18. Koontz, Harold and Weihrich, Heing. Management. 9th ed. Singapore McGraw – Hill; 1988
19. Nankervis, A.R.; Compton R.L. & McCarthy, T.E.; Strategic Human Resource Management. 2nd ed, Nelson ITP, Melbourne; 1996.