

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับในบทการวิเคราะห์และผลการศึกษานี้ ผู้ดำเนินการวิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลและผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มอธิบายจากลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ผลการทดสอบแบบจำลองและสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

1. นำข้อมูลทั่วไปมาคิดเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง
2. นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้มาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (Best, 1981)

#### อัตราการตอบกลับ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวน 400 คน ผู้ดำเนินการวิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง และก่อนเก็บแบบสอบถามได้มีการสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามว่าหน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหรือไม่ และท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การธุรกิจของท่าน ถ้าท่านแสดงความคิดเห็นได้ ก็จะขออนุญาตแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับข้อคำถาม สุดท้ายต้องตรวจสอบการกรอกแบบสอบถามว่ามีการตอบทุกข้อครบหรือไม่ ผู้ดำเนินการวิจัยได้ติดต่อเพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 560 คน ไม่ให้ความร่วมมือ 160 คน และขอความร่วมมือได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 400 ชุด และใช้ได้ทั้ง 400 ชุด แยกตามจังหวัดต่าง ๆ ด้วยอัตราใกล้เคียงกัน ถ้าคิดอัตราการตอบกลับแล้วจะได้เท่ากับร้อยละ 71.43

## สถิติเชิงพรรณนา

การวิจัยครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้วิเคราะห์สภาพลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และร้อยละ (percentages) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง (400 คน) แสดงดังตารางที่ 4.1

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจากการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของกลุ่มประชากรที่สู่มมาศึกษา 400 คน (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 คุณสมบัติกลุ่มประชากรที่สู่มมาศึกษา 400 คน

คุณสมบัติ	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ชาย	151	37.7
หญิง	249	62.3
รวม	400	100.0
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 18	20	5.0
18-25	71	17.7
26-30	62	15.5
31-35	100	25.0
36-40	39	9.8
40 ขึ้นไป	108	27.0
รวม	400	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	120	30.0
สมรส	277	69.2
ม่ายและหย่า	3	0.8
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณสมบัติ	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	76	19.0
มัธยมปลาย/ปวช.	167	41.7
อนุปริญญา/ปวส.	80	20.0
ปริญญาตรี	76	19.0
ปริญญาโท	1	0.3
รวม	400	100.0
ตำแหน่ง		
ลูกจ้างชั่วคราว	185	46.2
ลูกจ้างประจำ	175	43.7
รองผู้จัดการ	10	2.5
ผู้จัดการ	7	1.8
ผู้บริหาร	2	0.5
อื่น ๆ	21	5.3
รวม	400	100.0
ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 10,000	374	93.5
10,001-20,000	16	4.0
20,001-30,000	9	2.2
30,001-40,000	1	0.3
รวม	400	100.0

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.1 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน แบ่งเป็นหญิงร้อยละ 62.3 ชายร้อยละ 37.7 ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 30.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำร้อยละ 43.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่จะน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 93.5 รองลงมาจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.0

## ผลการทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

### การวิเคราะห์ค่า ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การสร้างแรงดึงดูดใจให้แรงงานเข้ามาทำงานกับหน่วยงานอาศัยตัวแปรการวางแผนกำลังคน (A) มีค่าเฉลี่ย 3.574 การวิเคราะห์งาน (B) มีค่าเฉลี่ย 3.621 และการสรรหา (C) มีค่าเฉลี่ย 3.657

การวิเคราะห์ตัวแปรการคัดเลือกบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรการคัดเลือกมีคุณภาพ (D) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.587 การคัดเลือกมีความโปร่งใส (E) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.557 ส่วนข้อมูลของการคัดเลือก (F) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.640 การคัดเลือกในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรที่ก่อให้เกิดการอ้างไว้ หรือรักษาไว้ซึ่งพนักงานให้อยู่กับธุรกิจต่อไปในอนาคตประกอบด้วยตัวแปรของค่าจ้างและเงินเดือน (G) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.562 สวัสดิการและผลประโยชน์ (H) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.543

สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวแปรการพัฒนาบุคคล (I) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.562 และสำหรับการพัฒนาองค์กร (J) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.594

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรการประเมินผลการทำงาน ได้พิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน(K) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.550 และตัวแปรที่ใช้ประเมินผลคือตัวแปรระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน (L) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.570

ผลการวิเคราะห์เรื่องการปรับเปลี่ยนของอาชีพการงาน (Job adjustment) ประกอบด้วยตัวแปรการย้าย (M) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.494 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเลื่อนตำแหน่ง (N) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.549 และการเลิกจ้าง (O) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.596

ความพึงพอใจของพนักงานพิจารณาในสองตัวแปรคือ ความพึงพอใจในกระบวนการสรรหา (P) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.579 ส่วนความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา (Q) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.504 ความภักดีต่อองค์กรและการบริหารงานของธุรกิจ (R) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.518 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ (success) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.561 รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
การวางแผนกำลังคน (A)	3.57	0.52	เห็นด้วยมาก
การวิเคราะห์งาน (B)	3.62	0.58	เห็นด้วยมาก
การสรรหา (C)	3.65	0.61	เห็นด้วยมาก
การคัดเลือกมีคุณภาพ (D)	3.58	0.56	เห็นด้วยมาก
การคัดเลือกมีความโปร่งใส(E)	3.55	0.59	เห็นด้วยมาก
ข้อมูลของการคัดเลือก (F)	3.64	0.59	เห็นด้วยมาก
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน(G)	3.56	0.57	เห็นด้วยมาก
สวัสดิการและผลประโยชน์ (H)	3.54	0.62	เห็นด้วยมาก
การพัฒนาบุคคล (I)	3.56	0.57	เห็นด้วยมาก
การพัฒนาองค์การ (J)	3.59	0.60	เห็นด้วยมาก
การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน(K)	3.55	0.55	เห็นด้วยมาก
ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน(L)	3.57	0.61	เห็นด้วยมาก
การย้าย (M)	3.49	0.58	ปานกลาง
การเลื่อนตำแหน่ง (N)	3.54	0.65	เห็นด้วยมาก
การเลิกจ้าง (O)	3.59	0.61	เห็นด้วยมาก
ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา (P)	3.81	0.61	เห็นด้วยมาก
ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา (Q)	3.76	0.52	เห็นด้วยมาก
ความภักดีต่อองค์การ (R)	3.60	0.68	เห็นด้วยมาก
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ (success)	3.91	0.64	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ประกอบด้วย ตัวแปรการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งานการสรรหา การคัดเลือกมีคุณภาพการคัดเลือกมีความโปร่งใสข้อมูลของการคัดเลือกการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ การพัฒนาบุคคลการพัฒนาองค์การการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่ง

การเลิกจ้าง ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา ความภักดีต่อองค์กรและการบริหารงานของธุรกิจ มีระดับความเห็นด้วยมาก ส่วนการย้ายมีระดับความเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลางเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวางแผนกำลังคน (A)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนกำลังคนที่ตอบสนองกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.72	.70	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	3.54	.72	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์การขาดแคลนอัตรากำลังคนในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้	3.47	.71	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดความต้องการกำลังคนในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้	3.56	.73	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรของท่านมีการแปลงแผนด้านกำลังคนเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่แสดงถึงกรอบเวลาและผู้รับผิดชอบ	3.55	.77	เห็นด้วยมาก
6. องค์กรของท่านมีการเผยแพร่/สัมมนา/สื่อสาร นโยบายด้านกำลังคนให้หน่วยงานภายในรับทราบ	3.62	.82	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.57	.52	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางการวางแผนกำลังคน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ที่ A1 (การจัดทำแผนกำลังคนที่ตอบสนองกับวัตถุประสงค์ขององค์กร), A2 (มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก), A4 (มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้), A5 (มีการแปลงแผนด้านกำลังคนเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี), A6 (มีการเผยแพร่/สัมมนา/สื่อสาร นโยบายด้านกำลังคนให้หน่วยงานภายในรับทราบ) และมีความคิดเห็นปานกลางในตัวบ่งชี้ที่ A3 (มีการวิเคราะห์การขาดแคลนอัตรากำลังคนในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวิเคราะห์งาน (B)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานของหน่วยงาน	3.69	.76	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมในการทำงานอย่างชัดเจน	3.57	.78	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการกำหนดทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งงานสำคัญไว้อย่างชัดเจน	3.63	.73	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรมีการกำหนดความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงานสำคัญไว้อย่างชัดเจน	3.64	.78	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีการกำหนดคุณลักษณะขั้นต่ำที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน เช่น การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น	3.58	.78	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.62	.58	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการวิเคราะห์งานปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ B1 (มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน), B2 (มีการกำหนดเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมในการทำงานอย่างชัดเจน), B3 (มีการกำหนดทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งงานสำคัญไว้อย่างชัดเจน), B4 (มีการกำหนดความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงานสำคัญไว้อย่างชัดเจน), B5 (การกำหนดคุณลักษณะขั้นต่ำที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสรรหา (C)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การสรรหาบุคลากรสอดคล้องตามแผนกำลังคนและการวิเคราะห์งาน	3.6	.75	เห็นด้วยมาก
2. การสรรหาบุคลากรนั้นองค์กรได้ทำการปรึกษากับหัวหน้างานถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่หัวหน้างานต้องการ	3.7	.78	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
3. องค์กรมีการเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครอย่างทั่วถึง	3.62	.78	เห็นด้วยมาก
4. ข้อมูลที่ใช้ในการเผยแพร่มีความถูกต้องและครบถ้วน	3.67	.78	เห็นด้วยมาก
5. การสรรหาเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคคลภายนอกและบุคคลภายใน	3.67	.79	เห็นด้วยมาก
6. การกำหนดกระบวนการและระยะเวลาในการสรรหาอย่างเป็นแบบแผนและชัดเจน	3.69	.77	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.65	.61	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางการสรรหาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ C1 (สอดคล้องตามแผนกำลังคนและการวิเคราะห์งาน), C2 (ทำการปรึกษากับหัวหน้างานถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่หัวหน้างานต้องการ), C3 (มีการเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครอย่างทั่วถึง), C4 (ข้อมูลที่ใช้ในการเผยแพร่มีความถูกต้องและครบถ้วน), C5 (เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน) และ C6 (กำหนดกระบวนการและระยะเวลาในการสรรหาอย่างเป็นแบบแผนและชัดเจน)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการคัดเลือกมีคุณภาพ (D)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรมีขั้นตอนของการสัมภาษณ์งานที่มีประสิทธิภาพ	3.63	.77	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการอ้างอิงคุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการในการคัดเลือกกับกระบวนการวิเคราะห์งาน	3.55	.75	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการอ้างอิงคุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการในการคัดเลือกกับหัวหน้าหน่วยงาน	3.57	.76	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรมีวิธีการที่เหมาะสมในการตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นของผู้สมัคร	3.61	.71	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีวิธีการที่เหมาะสมในการทดสอบคุณลักษณะของผู้สมัคร เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์	3.54	.78	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
6. องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบ และทำการสัมภาษณ์	3.63	.78	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.58	.56	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางการคัดเลือกมีคุณภาพปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ D1 (ขั้นตอนของการสัมภาษณ์งานที่มีประสิทธิภาพ), D2 (มีการอ้างอิงคุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการในการคัดเลือกกับกระบวนการวิเคราะห์งาน), D3 (มีการอ้างอิงคุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการในการคัดเลือกกับหัวหน้าหน่วยงาน), D4 (มีวิธีการที่เหมาะสมในการตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นของผู้สมัคร), D5 (มีวิธีการที่เหมาะสมในการทดสอบคุณลักษณะของผู้สมัคร) และ D6 (มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบ และทำการสัมภาษณ์)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการคัดเลือกมีความโปร่งใส (E)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. ขั้นตอนการคัดเลือกสามารถตรวจสอบได้	3.53	.75	เห็นด้วยมาก
2. ขั้นตอนการคัดเลือกควรทำด้วยความโปร่งใส	3.65	.78	เห็นด้วยมาก
3. การคัดเลือกขององค์กรใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.58	.80	เห็นด้วยมาก
4. การคัดเลือกในองค์กรกระทำโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก	3.56	.78	เห็นด้วยมาก
5. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกมีความน่าเชื่อถือ	3.56	.79	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.55	.59	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการคัดเลือกมีความโปร่งใสปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ E1 (ขั้นตอนขั้นตอนการคัดเลือกสามารถตรวจสอบได้), E2 (ขั้นตอนการคัดเลือกควรทำด้วยความโปร่งใส), E3 (การคัดเลือกขององค์การใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน), E4 (คัดเลือกในองค์การกระทำโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก) และ E5 (คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกมีความน่าเชื่อถือ)

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านข้อมูลของการคัดเลือก (F)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์การมีการแจ้งให้บุคลากรที่เข้าทำการคัดเลือกได้ทราบถึง กติกา ข้อตกลง ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องระหว่างองค์การกับพนักงาน	3.61	.76	เห็นด้วยมาก
2. ผู้สมัครสามารถสอบถามผลการคัดเลือกได้ตลอดเวลา	3.67	.75	เห็นด้วยมาก
3. ผลของการคัดเลือกควรแจ้งให้กับผู้สมัครทุกคนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	3.60	.76	เห็นด้วยมาก
4. ผลของการคัดเลือกควรแจ้งให้กับผู้สมัครทุกคนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	3.66	.72	เห็นด้วยมาก
5. องค์การมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้สมัคร	3.66	.76	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.64	.59	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านข้อมูลของการคัดเลือกปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ F1 (มีการแจ้งให้บุคลากรที่เข้าทำการคัดเลือกได้ทราบถึง กติกา ข้อตกลง ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องระหว่างองค์การกับพนักงาน), F2 (ผู้สมัครสามารถสอบถามผลการคัดเลือกได้ตลอดเวลา), F3 (ผลของการคัดเลือกควรแจ้งให้กับผู้สมัครทุกคนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร), F4 (ผลของการคัดเลือกควรแจ้งให้กับผู้สมัครทุกคนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร) และ F5 (มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้สมัคร)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (G)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การบันทึกเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรและมีหัวหน้างานลงนามรับรองในใบลงเวลา	3.78	.82	เห็นด้วยมาก
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความโปร่งใส	3.53	.76	เห็นด้วยมาก
3. องค์การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.53	.77	เห็นด้วยมาก
4. อัตราค่าจ้างและเงินเดือนอยู่ในระดับเดียวกับองค์การอื่น ๆ	3.50	.78	เห็นด้วยมาก
5. อัตราค่าจ้างและเงินเดือนสามารถจูงใจบุคลากร	3.50	.81	เห็นด้วยมาก
6. องค์การมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน	3.49	.82	ปานกลาง
7. ค่าจ้างและเงินเดือนมีการอ้างอิงจากระบบการประเมิน	3.56	.81	เห็นด้วยมาก
8. หน่วยงานมีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.61	.83	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.56	.57	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ ตัวบ่งชี้ที่ G1 (การบันทึกเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรและมีหัวหน้างานลงนามรับรองในใบลงเวลา), G2 (การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความโปร่งใส), G3 (องค์การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร), G4 (อัตราค่าจ้างและเงินเดือนอยู่ในระดับเดียวกับองค์การอื่น ๆ), G5 (อัตราค่าจ้างและเงินเดือนสามารถจูงใจบุคลากร), G7 (มีการอ้างอิงจากระบบการประเมิน), G8 (มีค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ) และมีความคิดเห็นปานกลางในตัวบ่งชี้ที่ G6 (มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ (H)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการรูปแบบอื่น ๆ	3.50	.81	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการนำเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสวัสดิการให้กับบุคลากร	3.52	.78	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากร	3.49	.78	ปานกลาง
4. องค์กรมีการเอาใจใส่ในสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร	3.54	.82	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร	3.56	.84	เห็นด้วยมาก
6. องค์กรส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี	3.57	.78	เห็นด้วยมาก
7. องค์กรส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น ป้องกันความเครียดจากการทำงาน ระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.58	.80	เห็นด้วยมาก
8. การจัดทำคู่มือแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์	3.61	.80	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.54	.62	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ ตัวบ่งชี้ที่ H1 (มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการรูปแบบอื่น ๆ), H2 (มีการนำเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสวัสดิการให้กับบุคลากร), H4 (มีการเอาใจใส่ในสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร), H5 (มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร), H6 (มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี), H7 (มีความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น ป้องกันความเครียดจากการทำงาน ระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน), H8 (มีการจัดทำคู่มือแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์) และมีความคิดเห็นปานกลางในตัวบ่งชี้ที่ H3 (มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากร)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาบุคคล (I)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยเน้นที่ Competency อย่างครบถ้วน	3.71	.85	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.54	.74	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.52	.78	เห็นด้วยมาก
4. การฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม	3.57	.78	เห็นด้วยมาก
5. การฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาการทางด้านความคิด เช่น ความคิดสร้างสรรค์	3.56	.72	เห็นด้วยมาก
6. องค์กรมีการติดตามผลของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.51	.75	เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการประเมินการฝึกอบรม เช่น วิทยากร สถานที่ เอกสาร เป็นต้น	3.55	.74	เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีการนำเอาผลของการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ในการปรับปรุง	3.55	.77	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.56	.57	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางการพัฒนาบุคคล ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ทุกด้านดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 11 (ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยเน้นที่ Competency อย่างครบถ้วน), 12 (มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร), 13 (มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร), 14 (มีการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม), 15 (มีการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาการทางด้านความคิด เช่น ความคิดสร้างสรรค์), 16 (มีการติดตามผลของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร), 17 (มีการประเมินการฝึกอบรม เช่น วิทยากร สถานที่ เอกสาร เป็นต้น) และ 18 (มีการนำเอาผลของการประเมินการฝึกอบรมมาใช้ในการปรับปรุง)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาองค์กร (J)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรมีการนำทิศทางในอนาคตมากำหนดการศึกษาต่อของบุคลากร	3.56	.81	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้	3.54	.79	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยการศึกษาในสถาบันการศึกษา	3.54	.78	เห็นด้วยมาก
4. การเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยการจัดบรรยายภาคแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.60	.81	เห็นด้วยมาก
5. การจัดทำแผนพัฒนาสายความก้าวหน้าของอาชีพการงานให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล	3.61	.80	เห็นด้วยมาก
6. การวางแผนและพัฒนาอาชีพการงานให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	3.62	.73	เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน	3.67	.75	เห็นด้วยมาก
8. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพการงานของตนเอง	3.61	.78	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.59	.60	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางการพัฒนาองค์กรปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ทุกด้านดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ J1 (มีการนำทิศทางในอนาคตมากำหนดการศึกษาต่อของบุคลากร), J2 (มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้), J3 (มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยการศึกษาในสถาบันการศึกษา), J4 (มีความสามารถในอนาคตโดยการจัดบรรยายภาคแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร), J5 (มีการจัดทำแผนพัฒนาสายความก้าวหน้าของอาชีพการงานให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล), J6 (มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพการงานให้บุคลากรมีความก้าวหน้า), J7 (มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน) และ J8 (มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพการงานของตนเอง)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน (K)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมินอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.61	.83	เห็นด้วยมาก
2. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความรู้อย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.57	.77	เห็นด้วยมาก
3. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความสามารถอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.51	.75	เห็นด้วยมาก
4. การกำหนดเกณฑ์การประเมินความประพฤติอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.50	.75	เห็นด้วยมาก
5. การกำหนดเกณฑ์การประเมินประวัติการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.59	.81	เห็นด้วยมาก
6. องค์กรมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.57	.73	เห็นด้วยมาก
7. องค์กรมีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส	3.58	.75	เห็นด้วยมาก
8. องค์กรมีการใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.50	.75	เห็นด้วยมาก
9. องค์กรมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ	.354	.79	เห็นด้วยมาก
10. ทุกคนในองค์กรสามารถตรวจสอบผลการทำงานของตัวเองได้ทุกเวลา	3.55	.75	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.55	.55	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ทุกด้านดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ K1 (การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมินอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร), K2 (มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินความรู้อย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร), K3 (มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินความสามารถอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร), K4 (มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินความประพฤติอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร), K5 (มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินประวัติการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร), K6 (มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน), K7 (มีการ

ประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส), K8 (มีการใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม), K9 (มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ) และ K10 (ทุกคนในองค์กรสามารถตรวจสอบผลการทำงานของตนเองได้ตลอดเวลา)

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน (L)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.54	.79	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรมีระบบฐานข้อมูลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	.80	เห็นด้วยมาก
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.52	.82	เห็นด้วยมาก
4. เปิดโอกาสให้ลูกคามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.58	.80	เห็นด้วยมาก
5. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.62	.78	เห็นด้วยมาก
6. องค์กรมีการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด	3.56	.83	เห็นด้วยมาก
7. หน่วยงานมีกระบวนการติดตามผลการประเมิน	3.61	.78	เห็นด้วยมาก
8. หน่วยงานมีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเพิ่มเงินเดือน	3.63	.77	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.57	.61	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ทุกด้านดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ L1 (มีการตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน), L2 (มีระบบฐานข้อมูลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน), L3 (เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน), L4 (เปิดโอกาสให้ลูกคามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน), L5 (คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการปฏิบัติงาน), L6 (มีการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด), L7 (มีกระบวนการติดตามผลการประเมิน) และ L8 (มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเพิ่มเงินเดือน)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการย้าย (M)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การกำหนดเกณฑ์การโอนย้ายตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.52	.83	เห็นด้วยมาก
2. การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งอย่างชัดเจนและเสมอภาค	3.46	.79	ปานกลาง
3. การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งที่เล็งเห็นถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.56	.75	เห็นด้วยมาก
4. การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งที่คำนึงถึงการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร	3.46	.75	ปานกลาง
5. การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร	3.48	.78	ปานกลาง
ภาพรวม	3.49	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการย้ายปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ที่ M1 (การกำหนดเกณฑ์การโอนย้ายตำแหน่งอย่างชัดเจน) กับ M3 (การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งที่เล็งเห็นถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก) และมีความคิดเห็นปานกลางในตัวบ่งชี้ที่ M2 (การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งอย่างชัดเจนและเสมอภาค), M4 (การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งที่คำนึงถึงการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร) และ M5 (การดำเนินการโอนย้ายตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเลื่อนตำแหน่ง (N)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง	3.54	.79	เห็นด้วยมาก
2. การกำหนดคุณสมบัติชัดเจนที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และต้องมีการประกาศให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	3.60	.81	เห็นด้วยมาก
3. การเลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	3.51	.78	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.54	.65	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการเลื่อนตำแหน่ง ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ N1 (มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง) กับ N2 (มีการกำหนดคุณสมบัติชัดเจนที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และต้องมีการประกาศให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน) และ N3 (การเลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเลิกจ้าง (O)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรมีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการกั้นแกล้ง	3.56	.77	เห็นด้วยมาก
2. การลงโทษทางวินัยมีกระบวนการที่มีหลักฐานและตรวจสอบได้	3.60	.72	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรมีระบบการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.56	.78	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการให้พนักงานพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เช่น การไล่ออก การปลดออก การลาออก การเกษียณ เป็นต้น อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.64	.80	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.59	.61	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านการเลิกจ้างปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ O1 (มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการกั้นแกล้ง), O2 (การลงโทษทางวินัยมีกระบวนการที่มีหลักฐานและตรวจสอบได้), O3 (มีระบบการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร) และ O4 (มีหลักเกณฑ์ในการให้พนักงานพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าจะกรณีใด ๆ)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา (P)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. ระบบการสรรหาพนักงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.84	.82	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
2. หน่วยงานของท่านใช้วิธีการกำหนดชื่อตำแหน่งแรงงานโดยพิจารณาจากคุณสมบัติของพนักงานเดิมเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับแรงงานในหน่วยงาน	3.75	.81	เห็นด้วยมาก
3. การสรรหาในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ของทางองค์กรเป็นสำคัญ	3.88	.75	เห็นด้วยมาก
4. ท่านพึงพอใจในหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินการสรรหาขององค์กร	3.80	.74	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.81	.61	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ P1 (ระบบการสรรหาพนักงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม), P2 (ใช้วิธีการกำหนดชื่อตำแหน่งแรงงานโดยพิจารณาจากคุณสมบัติของพนักงานเดิมเป็นลำดับแรก), P3 (การสรรหาในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ของทางองค์กรเป็นสำคัญ) และ P4 (ความพึงพอใจในหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินการสรรหาขององค์กร)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา (Q)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศเพื่อการสรรหา เช่น เว็บไซต์ประกาศหางาน ฐานข้อมูลของพนักงาน เป็นต้น	3.76	.78	เห็นด้วยมาก
2. ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางของระบบได้อย่างง่าย (หนังสือเวียน เว็บไซต์กลุ่มบริหารงานบุคคล *พนักงานราชการ)	3.75	.80	เห็นด้วยมาก
3. ท่านพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศในการสรรหาขององค์กร	3.78	.79	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.76	.52	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ Q1 (มีระบบสารสนเทศเพื่อการสรรหา), Q2 (สามารถเข้าถึงช่องทางของระบบได้อย่างง่าย), Q3 (พึงพอใจต่อระบบสารสนเทศในการสรรหาขององค์กร)

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความภักดีต่อองค์กร (R)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. ตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน	3.81	.61	เห็นด้วยมาก
2. ค่าจ้างค่าตอบแทนมีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน	3.50	.69	เห็นด้วยมาก
3. สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน	3.60	.68	เห็นด้วยมาก
4. ระบบคุณธรรมในการบริหารมีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน	3.51	.77	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.60	.68	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางด้านความภักดีต่อองค์กร ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในทุกตัวบ่งชี้ คือ R1 (ตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน), R2 (ค่าจ้างค่าตอบแทนมีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน), R3 (สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของท่าน) และ R4 (ระบบคุณธรรมในการบริหารมีผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กร)

**ตารางที่ 4.21** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ (success)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการเก็บข้อมูลความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.94	.77	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการเก็บข้อมูลความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.94	.77	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก และปัญหา/อุปสรรค เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.85	.78	เห็นด้วยมาก
3. องค์กรของท่านมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเครื่องใหม่ ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.93	.71	เห็นด้วยมาก
4. องค์กรของท่านมีการเผยแพร่และทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.98	.70	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรของท่านมีการติดตามผลการใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น แบบสำรวจ	3.88	.68	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.91	.64	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ของตัวแปรทางการย้ายปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากในตัวบ่งชี้ที่ SUCCESS1 (มีการเก็บข้อมูลความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์) กับ SUCCESS2 (มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก และปัญหา/อุปสรรค เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์), SUCCESS3 (มีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเครื่องใหม่ ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์), SUCCESS4 (มีการเผยแพร่และทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์) และ SUCCESS5 (มีการติดตามผลการใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์)

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผู้ดำเนินการวิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปร (Variables) และชื่อตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลตาม (ภาคผนวก ตารางที่ ผ 1) โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดเป็นมาตรวัดอันตรภาค (Interval scales)

### ความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent Validity)

การวิเคราะห์ปัจจัย การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เป็นวิธีวิเคราะห์ความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent Validity) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของมาตรวัดที่ผู้ดำเนินการวิจัยได้สร้างขึ้นหรือได้ปรับปรุงมาจากการทบทวนวรรณกรรม สามารถวัด ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกันได้ นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อสกัดปัจจัย จัดกลุ่มตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันโดยผู้ดำเนินการวิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย ในการวิเคราะห์ปัจจัย เทคนิควิธีนี้สามารถใช้ได้เมื่อขนาดของกลุ่มประชากรที่เป็นตัวอย่างมีจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 100 หน่วย (Hair et al., 1998) ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ดังนั้นจึงสามารถใช้เทคนิควิธีนี้ในการวิเคราะห์จัดกลุ่มตัวแปรได้ดังมีรายละเอียดตาม (ภาคผนวก ตารางที่ ๕)

การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบการจัดกลุ่มปัจจัยของมาตรวัดว่าสามารถจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยของตัวบ่งชี้ในแบบสอบถามที่ได้ทดสอบจำนวน 400 ชุด ผู้ดำเนินการวิจัยได้วิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีการหมุนแกน Varimax และกำหนดค่าไอเค้นมากกว่า 1.0 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดสามารถจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้

### การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา

ในการทดสอบความเชื่อมั่นและความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทดสอบตัวแปรที่ได้มาจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งผลการทดสอบตัวแปรแสดงดัง (ภาคผนวก ตารางที่ ๖)

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ ๖ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดพบว่า ทุกตัวมีค่าสูงกว่า 0.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978) ซึ่งค่าต่ำสุดคือตัวแปรการบริหารงานธุรกิจ 0.751 ดังนั้นมาตรวัดในงานวิจัยนี้จึงมีความสอดคล้องภายในของมาตรวัด



จากตาราง 4.22 ชี้ให้เห็นว่า ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) บวกลบค่าผิดพลาด-มาตรฐาน (Standard Error) ของตัวแปรแต่ละคู่รวม 1 อยู่ด้วย โดยค่า Upper Bound สูงสุด คือ 0.790 (ไม่เกิน 0.8) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545) ส่วนค่า Lower Bound ต่ำสุดอยู่ที่ 0.098 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า มาตรการในงานวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างกัน หมายความว่าตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีความแตกต่างกันไม่ซ้ำซ้อนกัน

เมื่อตรวจสอบคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ของมาตรวัดทุกตัว พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) สามารถจัดกลุ่มของตัวแปรให้เป็นปัจจัยและทดสอบความถูกต้องของมาตรวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545) และเพื่อช่วยยืนยันว่าการจัดกลุ่มของตัวแปรได้จัดกลุ่มถูกต้อง ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) (Nunnally, 1978)

#### การตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลแบบปกติ

การทดสอบสมมติฐานตามแบบจำลองผู้ดำเนินการวิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี (Ordinary Least Squares-OLS) ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐานผู้ดำเนินการวิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมาะสมกับการนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณหรือไม่ โดยได้ตรวจสอบการกระจายแบบปกติของข้อมูล (Normal Distribution) และการตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมาก (Multicollinearity) โดยตรวจสอบในแต่ละค่าดังนี้

การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลแบบปกตินั้น (Normality) ผู้ดำเนินการวิจัยได้ตรวจสอบโดยใช้ค่า Skewness และ Kurtosis ของแต่ละตัวแปร ทั้งนี้ได้ตรวจสอบค่าสถิติ Z ที่ระดับความผิดพลาด 0.05 ประกอบโดยพิจารณาในตารางที่ 4.23 พร้อมทั้งมีการปรับค่าตั้ง (ตารางที่ 4.24) พบว่า การกระจายของข้อมูลของ แต่ละตัวแปรมีค่าที่จับกลุ่มเข้าใกล้เส้นตรงซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) โดยสามารถอธิบายการปรับค่าและตั้งตาราง

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติทดสอบการกระจายแบบปกติของข้อมูล (N = 400)

ตัวแปร	Skewness	Zskewness	Kurtosis	Zkurtosis
A	-0.35969	-2.922*	0.42068	1.709
B	-0.32496	-2.640*	0.146737	0.596
C	-0.59688	-4.849*	0.197148	0.801
D	-0.33044	-2.684*	0.204096	0.829
E	-0.087	-0.714	-0.043	-0.176
F	-0.189	-1.541	0.301	1.226
G	-0.253	-2.057	0.038	0.156
H	-0.570	-4.637*	0.482	1.958
J	-0.438	-3.562*	0.723	2.940
J	-0.237	-2.204	0.144	0.804
K	-0.221	-2.114	0.106	0.262
L	-0.273	-2.223	0.187	0.761
M	0.106	0.586	0.323	0.893
N	-0.172	-0.952	-0.019	-0.052
O	-0.135	-0.743	-0.547	-1.510
P	0.220	2.111	0.104	0.259
Q	0.237	2.232	0.178	0.760
R	0.106	0.586	0.323	0.893
SUCCESS	-0.170	-0.944	-0.018	-0.050

\*ระดับความผิดพลาด 0.05

จากตาราง 4.23 ผู้ดำเนินการวิจัยทำการตรวจสอบการกระจายแบบปกติของข้อมูล โดยพิจารณาค่า Z ของ Skewness พบว่า ตัวแปร A มีค่า -2.922 ตัวแปร B มีค่า -2.640 ตัวแปร C มีค่า -4.849 ตัวแปร D มีค่า -2.684 ตัวแปร H -4.637 และตัวแปร J มีค่า -3.562 ซึ่งมีค่ามากกว่า บวกลบ 2.58 (Hair et al., 1998) เนื่องจากค่า Z ที่ติดลบแสดงให้ทราบถึงลักษณะกราฟที่เบ้ซ้าย ดังนั้น ผู้ดำเนินการวิจัยจึงทำการปรับค่าด้วยวิธียกกำลังสองของตัวแปร (Cohen & Cohen, 1983) สามารถแสดงผลการทดสอบค่าสถิติหลังการปรับค่าด้วยวิธียกกำลังสองได้ดัง (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติทดสอบการกระจายแบบปกติของข้อมูลหลังการปรับค่าด้วยวิธียกกำลังสอง

ตัวแปร	Skewness	Zskewness	Kurtosis	Zkurtosis
A	0.245676	1.996	-0.29555	-1.201
B	0.268505	2.181	-0.31481	-1.279
C	0.123353	1.002	-0.41534	-1.687
D	0.213139	1.732	-0.15368	-0.624
H	0.099408	0.808	-0.56164	-2.281
L	0.225614	1.659	-0.52955	-1.254

ผู้ดำเนินการวิจัยได้ปรับค่าข้อมูลด้วยวิธียกกำลังสองค่าตัวแปร (Cohen and Cohen 1983) แล้วทำการทดสอบค่า Z ของ Skewness อีกครั้ง พบว่า ค่าอยู่ในช่วงไม่เกิน บวกลบ 2.58 (Hair et al., 1998)

ดังนั้นในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในขั้นตอนต่อไป ผู้ดำเนินการวิจัยจึงใช้ค่า ตัวแปร A, B, C, D, H และ J ที่ได้มีการปรับค่าด้วยวิธียกกำลังสองแล้ว

จากนั้นได้ตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมาก (Multicollinearity) โดยการดูจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance inflation Factors) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมากจะไม่ใช่ปัญหา ถ้าค่าความทนทานมากกว่า 0.1 (Foxal and YanJ- de-Soriano, 2005, pp. 518-525) และค่า VIF ไม่เกิน 10 (Belsley, 1991)

## ผลการทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปรและตัวแปรตาม 1 ตัวแปร (Hair et al., 1995)

ตารางที่ 4.25 ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า Variance Inflation (VIF) กระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงาน และความภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	Tolerance	VIF
การวางแผนกำลังคน	0.286	3.498
การวิเคราะห์งาน	0.239	4.177

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
การสรรหา	0.309	3.240
การคัดเลือกมีคุณภาพ	0.263	3.799
การคัดเลือกมีความโปร่งใส	0.248	4.030
ข้อมูลของการคัดเลือก	0.256	3.913
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน	0.461	5.469
สวัสดิการและผลประโยชน์	0.577	5.254
การพัฒนาบุคคล	0.526	5.665
การพัฒนาองค์กร	0.766	4.099
การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	0.260	6.261
ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน	0.577	4.012
การย้าย	0.234	4.271
การเลื่อนตำแหน่ง	0.248	4.040
การเลิกจ้าง	0.206	4.853

ตารางที่ 4.25 เพื่อตรวจสอบข้อมูลว่ามีความถูกต้องตามข้อกำหนดในการใช้เทคนิควิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการนำมาทดสอบสมมติฐานได้ตามหลักวิชาการ ดูได้จากค่า Tolerance มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.206 และสูงสุดเท่ากับ 0.766 ซึ่งค่าต่ำสุดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ  $Tolerance > 0.1$  ส่วนค่า VIF สูงสุดเท่ากับ 5.665 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่ได้ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา

	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig.
	Beta	Std	Beta		
การวางแผนกำลังคน	0.175	0.201	0.080	0.869	0.385
การวิเคราะห์งาน	-0.173	0.197	-0.088	-0.876	0.381
การสรรหา	0.005	0.165	0.003	0.033	0.047
การคัดเลือกมีคุณภาพ	0.310	0.193	0.154	1.605	0.109

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig.
	Beta	Std	Beta		
การคัดเลือกมีความโปร่งใส	-0.129	0.189	-0.067	-0.681	0.496
ข้อมูลของการคัดเลือก	-0.213	0.185	-0.113	-1.154	0.249
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน	-0.534	0.228	-0.270	-2.338	0.020
สวัสดิการและผลประโยชน์	0.557	0.206	0.306	2.703	0.007
การพัฒนาบุคคล	0.286	0.232	0.145	1.233	0.018
การพัฒนาองค์การ	0.805	0.229	0.429	3.521	0.000
การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	-0.112	0.253	-0.055	-0.443	0.658
ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน	0.515	0.223	0.279	2.305	0.022
การย้าย	0.094	0.199	0.048	0.471	0.638
การเลื่อนตำแหน่ง	-0.102	0.171	-0.059	-0.595	0.552
การเลิกจ้าง	0.099	0.200	0.054	0.495	0.621

หมายเหตุ: N = 400,  $R^2 = 0.667$ , Sig. = 0.001

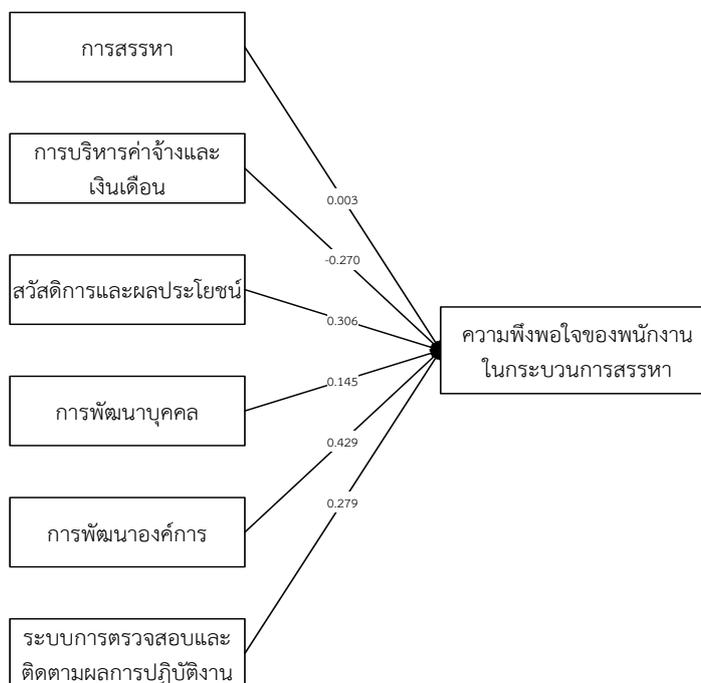
สำหรับผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.667 ( $p < 0.001$ ) หมายถึง ตัวแปรการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งานการสรรหาการคัดเลือกมีคุณภาพ การคัดเลือกมีความโปร่งใสข้อมูลของการคัดเลือกการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์การพัฒนาบุคคลการพัฒนาองค์การการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานการย้ายการเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาได้ร้อยละ 66.7 ส่วนการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อสรุปผลได้ตามลำดับนัยสำคัญดังนี้

ส่วนการพัฒนาองค์การมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาในทิศทางบวก ( $p = 0.000$ )

สวัสดิการและผลประโยชน์มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาในทิศทางบวก ( $p < 0.01$ )

การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาในทิศทางตรงกันข้าม ( $p < 0.05$ )

จากข้อสรุปผลที่ได้ผู้ดำเนินการวิจัยได้แสดงผลให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาดังรูปภาพที่ 4.1



**รูปภาพที่ 4.1** องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

จากรูปภาพที่ 4.1 ในโมเดลจะเห็นได้ว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาผ่านตัวแปรต่าง ๆ คือ การสรรหา การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์การ และระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.27** ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา

	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig.
	Beta	Std	Beta		
การวางแผนกำลังคน	-0.102	0.171	-0.059	-1.395	0.268
การวิเคราะห์งาน	-0.094	0.199	-0.048	-4.524	0.523
การสรรหา	-0.047	0.341	-0.062	-0.112	0.225

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

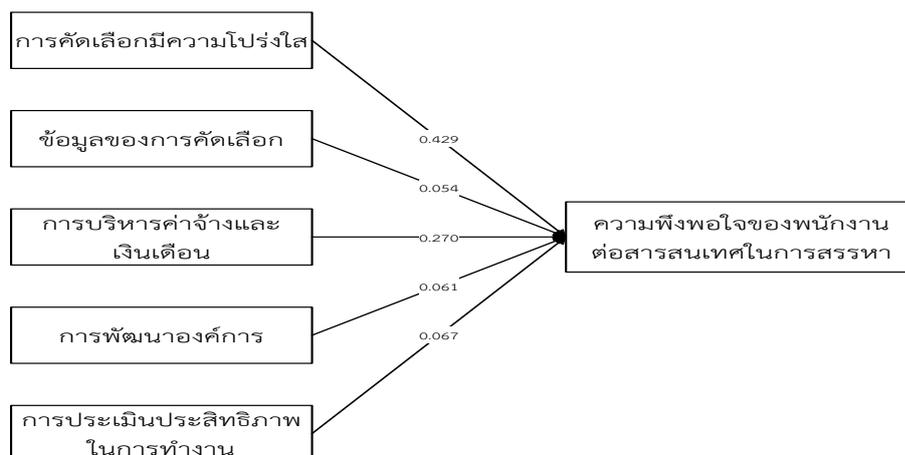
	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig. Beta
	Beta	Std	Beta		
การคัดเลือกมีคุณภาพ	0.310	0.193	0.154	-3.006	0.325
การคัดเลือกมีความโปร่งใส	0.805	0.229	0.429	1.621	0.049
ข้อมูลของการคัดเลือก	0.142	0.233	0.054	2.376	0.024
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน	0.534	0.228	0.270	2.338	0.038
สวัสดิการและผลประโยชน์	-0.099	0.200	-0.054	-2.154	0.311
การพัฒนาบุคคล	0.515	0.223	0.279	0.431	0.122
การพัฒนาองค์การ	0.065	0.142	0.061	3.165	0.019
การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	0.129	0.189	0.067	1.596	0.050
ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน	0.364	0.297	0.24	0.412	0.121
การย้าย	-0.005	0.165	-0.003	-3.489	0.447
การเลื่อนตำแหน่ง	0.286	0.232	0.145	0.997	0.097
การเลิกจ้าง	-0.213	0.185	-0.113	-3.721	0.447

หมายเหตุ: N = 400,  $R^2 = 0.565$ , Sig. = 0.001

สำหรับผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.565 ( $p < 0.01$ ) หมายถึง ตัวแปรการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งานการสรรหาการคัดเลือกมีคุณภาพ การคัดเลือกมีความโปร่งใสข้อมูลของการคัดเลือกการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์การพัฒนาบุคคลการพัฒนาองค์การการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานการย้ายการเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหาได้ร้อยละ 56.5 ส่วนการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อสรุปผลได้ตามลำดับนัยสำคัญดังนี้

การพัฒนาองค์การข้อมูลของการคัดเลือกการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนการคัดเลือกมีความโปร่งใส และการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหาในทิศทางบวก ( $p < 0.05$ )

จากข้อสรุปผลที่ได้ผู้ดำเนินการวิจัยได้แสดงผลให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหาดังรูปภาพที่ 4.2



**รูปภาพที่ 4.2** องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหาขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

จากรูปภาพที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระบบสารสนเทศในกระบวนการสรรหาผ่านตัวแปรต่าง ๆ คือ การคัดเลือกมีความโปร่งใส ข้อมูลของการคัดเลือก การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การพัฒนาองค์การ และการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน

**ตารางที่ 4.28** ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีต่อความภักดีต่อองค์การ

	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig.
	Beta	Std	Beta		
การวางแผนกำลังคน	-0.001	0.003	-0.015	-0.210	0.834
การวิเคราะห์งาน	-0.183	0.212	-0.108	-0.687	0.481
การสรรหา	0.001	0.053	0.002	0.026	0.883
การคัดเลือกมีคุณภาพ	-0.075	0.065	-0.086	-1.146	0.109
การคัดเลือกมีความโปร่งใส	0.074	0.055	0.100	1.337	0.183
ข้อมูลของการคัดเลือก	-0.024	0.020	-0.097	-1.180	0.240
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน	0.099	0.028	0.233	3.598	0.000
สวัสดิการและผลประโยชน์	0.034	0.010	0.291	3.390	0.005
การพัฒนาบุคคล	0.515	0.223	0.279	2.461	0.030
การพัฒนาองค์การ	0.063	0.018	0.298	3.412	0.001
การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	-0.006	0.012	-0.040	-0.456	0.649

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig.
	Beta	Std	Beta		
ระบบการตรวจสอบและติดตามผล การปฏิบัติงาน	-0.535	0.323	-0.278	-2.305	0.046
การย้าย	0.097	0.196	0.050	0.462	0.627
การเลื่อนตำแหน่ง	0.535	0.323	0.278	2.264	0.048
การเลิกจ้าง	0.006	0.016	0.034	0.351	0.726

หมายเหตุ: N = 400,  $R^2 = 0.531$ , Sig. = 0.001

สำหรับผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.531 ( $p < 0.01$ ) หมายถึง ตัวแปรการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งานการสรรหาการคัดเลือกมีคุณภาพ การคัดเลือกมีความโปร่งใสข้อมูลของการคัดเลือกการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์การพัฒนาบุคคลการพัฒนาองค์การการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานการย้ายการเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 53.1 ส่วนการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อสรุปผลได้ตามลำดับนัยสำคัญดังนี้

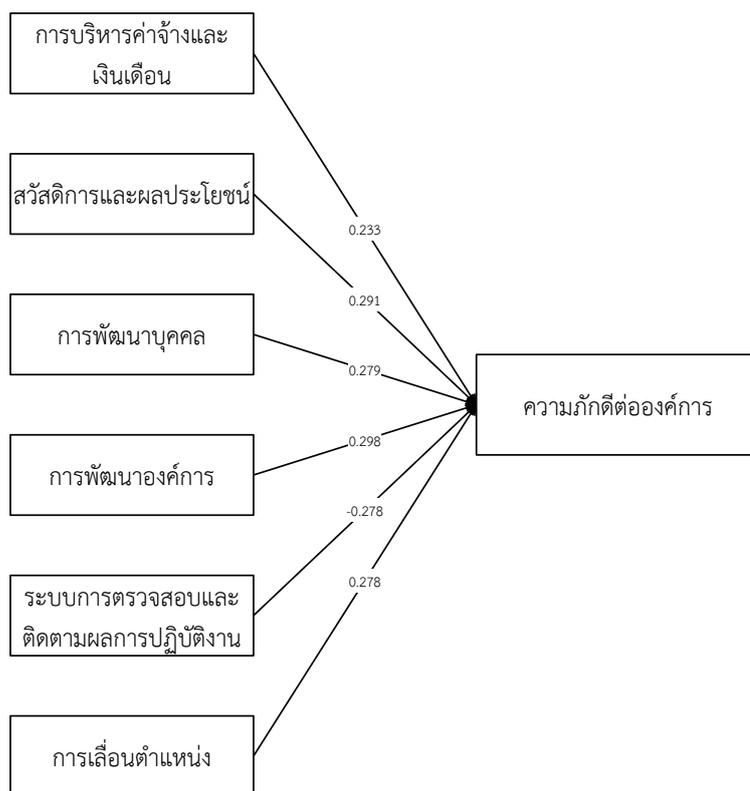
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางบวก ( $p = 0.000$ )

การพัฒนาองค์การและสวัสดิการและผลประโยชน์มีต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางบวก ( $p < 0.01$ )

การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางบวก ( $p < 0.05$ )

ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม ( $p < 0.05$ )

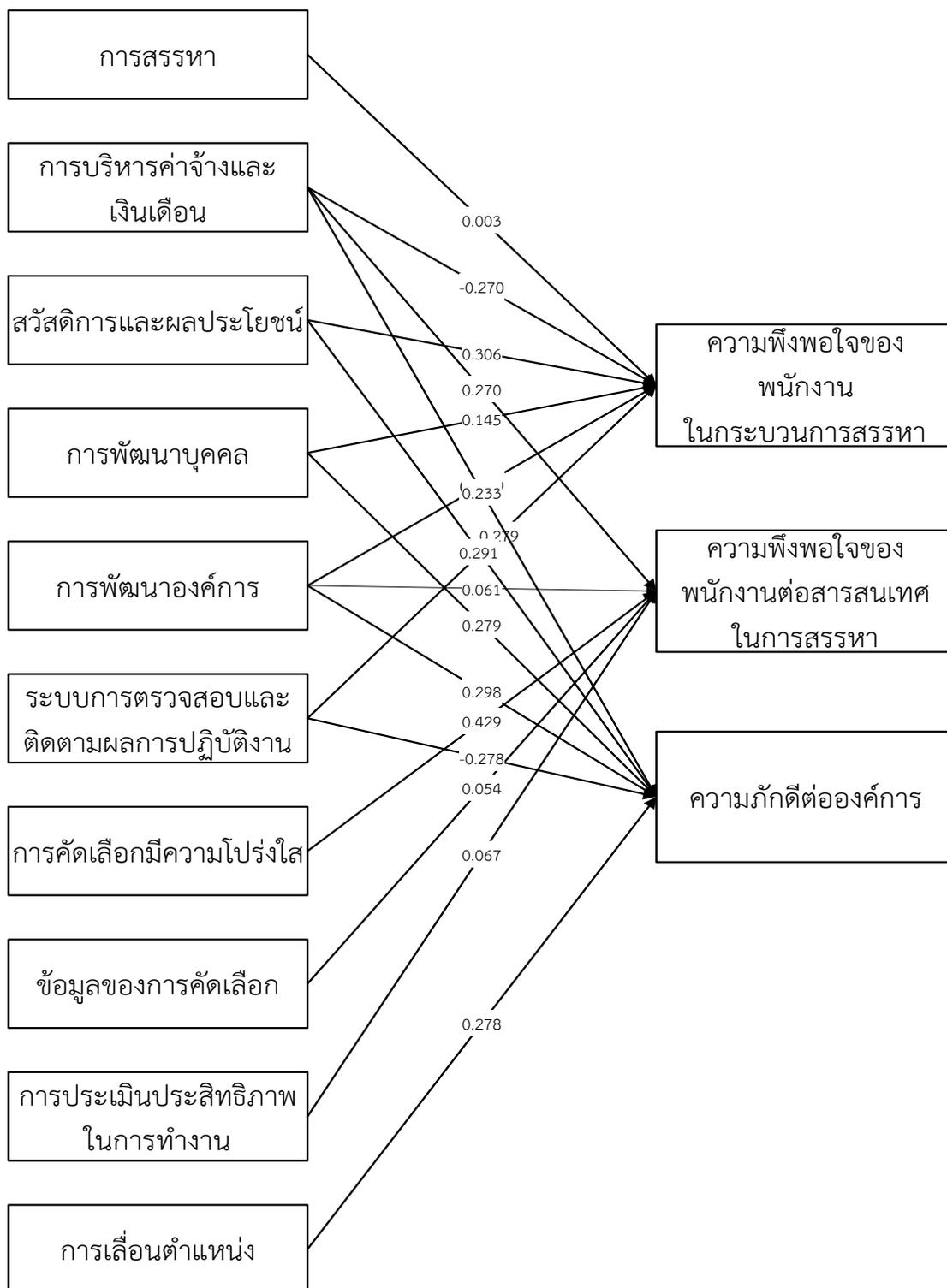
จากข้อสรุปผลที่ได้ผู้ดำเนินการวิจัยได้แสดงผลให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรดังรูปภาพที่ 4.3



**รูปภาพที่ 4.3** องค์ประกอบที่มีผลต่อความความภักดีต่อองค์กรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

จากรูปภาพที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างความภักดีต่อองค์กรผ่านตัวแปรต่าง ๆ คือ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์การ ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง

โดยสรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยตามวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 นั้นทำให้พอจะมองเห็นถึงปัจจัยในแต่ละด้านว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา และความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับใด ดังแสดงในรูปภาพที่ 4.4



รูปภาพที่ 4.4 ผลการวิจัยจากกรอบแนวคิดที่ 1 เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

### ผลการทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

การทดสอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของงานวิจัยเพื่อต้องการทราบความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ ผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้อาศัยหลักการพิจารณาความสำเร็จโดยได้ศึกษาเกณฑ์จากสำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2547) และ สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2551) ที่ได้แบ่งเกณฑ์ไว้ว่า

1. กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ คือ กลุ่มที่บรรลุมาตรฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 80 ขึ้นไป
2. กลุ่มที่ประสบความสำเร็จบางส่วน คือ กลุ่มที่บรรลุมาตรฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 60 ขึ้นไป
3. กลุ่มที่ยังต้องพัฒนา คือ กลุ่มที่บรรลุมาตรฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่าร้อยละ 60

จากรายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2552 และแนวโน้มปี 2553 (2553) ได้กล่าวว่า องค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาพรวมนั้นประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานด้านบุคคล อาจจะเนื่องมาจาก การขาดงบประมาณจ้างบุคลากรมาดูแล หรือขนาดประสบการณ์ หรือไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ดังนั้นผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้มีการปรับเกณฑ์การวัดลงมาโดยให้กลุ่มที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการบรรลุมาตรฐานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 60 ขึ้นไป และเมื่อวัดจากแบบสอบถามที่ผู้ดำเนินการวิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาทั้งหมด 400 ชุด เข้าเกณฑ์การประสบความสำเร็จอยู่ 225 ชุด เพื่อทำการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.29** ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า Variance Inflation (VIF) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา	0.691	1.447
ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา	0.435	2.299
ความภักดีต่อองค์การ	0.701	1.426

ตารางที่ 4.29 เพื่อตรวจสอบข้อมูลว่ามีความถูกต้องตามข้อกำหนดในการใช้เทคนิค วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการนำมาทดสอบสมมติฐานได้ตามหลักวิชาการ ดูได้จากค่า Tolerance มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.435 และสูงสุดเท่ากับ 0.701 ซึ่งค่าต่ำสุดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ Tolerance > 0.1 ส่วนค่า VIF สูงสุดเท่ากับ 2.299 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่ได้ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น ๆ

**ตารางที่ 4.30** ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้

	UnStandardized		Standardized	t-value	Sig.
	Beta	Std	Beta		
ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา	0.250	0.039	0.437	6.456	0.000
ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา	0.115	0.006	0.232	2.272	0.017
ความภักดีต่อองค์กร	0.266	0.066	0.185	2.505	0.013

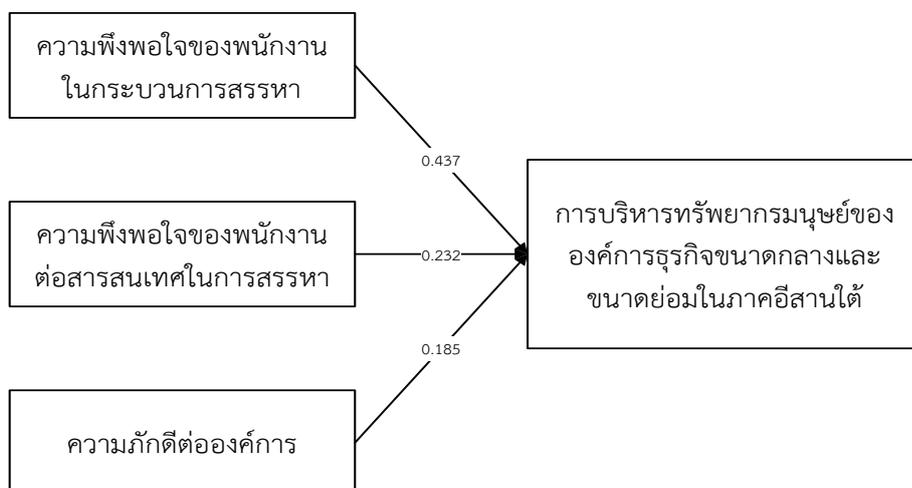
หมายเหตุ: N = 225,  $R^2 = 0.721$ , Sig. = 0.000

สำหรับผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.721 ( $p = 0.000$ ) หมายถึง ตัวแปรความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา และความภักดีต่อองค์กร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ได้ร้อยละ 72.1 ส่วนการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อสรุปผลได้ตามลำดับนัยสำคัญดังนี้

ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหามีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ในทิศทางเดียวกัน ( $p = 0.000$ )

ความภักดีต่อองค์กร และความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหา มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคอีสานใต้ในทิศทางเดียวกัน ( $p < 0.05$ )

โดยสรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยตามวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 3 นั้นทำให้พอจะมองเห็นถึงความสัมพันธ์ที่ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหา สารสนเทศในการสรรหา และความภักดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะส่งผลให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังแสดงในรูปภาพที่ 4.5



รูปภาพที่ 4.5 ผลการวิจัยจากกรอบแนวคิดที่ 2 เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

## สรุป

ในบทนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำการแสดงผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้แบ่งเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ในบทที่ 1 คือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ 2) เพื่อศึกษากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาพนักงาน ความพึงพอใจต่อสารสนเทศในกระบวนการสรรหาพนักงานและความภักดีต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาพนักงาน ความพึงพอใจต่อสารสนเทศในกระบวนการสรรหาพนักงานและความภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรทางด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจของพนักงานหรือบุคลากรในระบบสรรหา และสารสนเทศเพื่อการสรรหา และยิ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม (รูปภาพที่ 4.4) นอกจากนี้ตัวแปรที่กล่าวถึงทั้ง 3 ตัวแปรยังมีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางบวก (รูปภาพที่ 4.5) ซึ่งรายละเอียดของการอภิปรายผลผู้ดำเนินการวิจัยจะได้นำเสนอในบทที่ 5 ต่อไป