

การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากฐานข้อมูลออนไลน์ (Online) พุทธศักราช 2533 ถึง 2555¹

The study of research forms in human resource management from online
database on 2533 to 2555 B.E.

สุภัทรา สงครามศรี

Supattra Songkramsri

E-mail: nim.dm5@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยสำรวจจากเอกสาร (Document Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง 2555 โดยศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ 3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือเป็นแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ งานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากฐานข้อมูลออนไลน์ (Online) จำนวน 229 เรื่อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล จำนวน 126 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล จำนวน 71 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 32 เรื่อง เป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตมากที่สุด มีจำนวน 183 เล่ม รองลงมาคือ บทความหรือรายงานการวิจัย จำนวน 46 เล่ม เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 141 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 61.57 และเป็นงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด มีจำนวน 29 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 12.66 งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่มุ่งคัดเลือกหรือเลือกสรรบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กร และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความซื่อสัตย์ และผูกพันกับองค์กร ทั้งในรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ฐานข้อมูลออนไลน์, พ.ศ. 2533 ถึง 2556

Abstract

This research is a document analysis method which aims to synthesize research at the graduate in human resource management. During 2533 to 2555 B.E., on 3 areas: (1) recruitment and selection of individuals (2) training and personal development and (3) human resource incentives. The tool is a record Research data, Sample group is research on human resource management from online database of 229 subjects. Data analysis include frequency and percentage. The results of the research showed that:

The study of research forms in human resource management from online database on 3 areas showed that: (1) 126 recruiting and selection (2) training and personal development

¹ รายงานการวิจัย ปีที่ทำการวิจัย 2556

of 71 and (3) 32 human resource incentives. Most of used to collect data by questionnaires is 141 books, representing of 61.57 percentage. And the most research work of the Rajabhat University group with 29 books, representing of 12.66 percentage. Most of the research work is aimed at selecting or selecting personnel to work in the organization. And training to develop personnel Have the knowledge and skills to be able to cope with the current social change Including creating incentives for staff members to be honest and bound with the organization Both in the form of motivation and performance enhancement, that is, the organization will be successful, relying on personnel who are policy leaders to accomplish the objectives

Keywords: human resource management, online database, 2533 to 2556 B.E.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลัก ขององค์การ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่นเครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ และ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้าหรือให้บริการกับองค์กรนั้น การที่องค์กร จะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคคลกรทุกคนในองค์การ การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันดีเป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่างสอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Harbison & Myers, 1964).เพื่อผลสำเร็จองค์กรโดยส่วนรวมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม โดยมีกรอบของการบริหารที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม หลักความยุติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด (สุภัทรา สงครามศรี, 2552)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นับวันจะเพิ่มความสำคัญมากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ จำเป็น และมีค่าต่อหน่วยงานในทุกระดับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงเป็นกระบวนการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและใช้กำลังคนเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อรักษากำลังคน บำรุง และส่งเสริมขวัญและกำลังใจ โดยมีค่าตอบแทนให้ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ จนกระทั่งผู้นั้นออกจากองค์กร กล่าวคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทั้งหลายของบุคลากรของหน่วยงานทุกคนตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางทุกระดับทั้งในหน่วยงานทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและการบริหาร ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (อมรรัตน์ ทิพยจันทร์, 2547.)

สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งของภาครัฐ และเอกชน ซึ่งมีระเบียบบังคับทุกสถาบันว่า นิสิตนักศึกษาต้องเสนอและผ่านผลงานวิจัย อันเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเสียก่อนจึงจะจบหลักสูตรได้ ซึ่งรูปแบบของวิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ (Thesis or Dissertation) หรือการศึกษาอิสระ (Independent Study) มีความสำคัญต่อนิสิตนักศึกษา (วิญญา วิศาลาภรณ์, 2531) ดังนี้

1. เป็นรายงานการค้นคว้าวิจัยที่นิสิตชั้นบัณฑิตศึกษาแต่ละคนจะต้องทำ นับเป็นงานที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต

2. เป็นเครื่องแสดงผลงานการวิจัยค้นคว้าที่มีสาระและแสดงความริเริ่มและเป็นเอกลักษณ์ของผู้วิจัย ซึ่งได้ใช้เวลาศึกษาค้นคว้ามีระยะเวลา 1 ปีเป็นอย่างน้อยในหัวข้อเรื่องนั้นๆ และ ผู้เขียนต้องรับผิดชอบหนักในการที่จะเลือกหัวข้อและกำหนดขอบข่ายของงานที่ศึกษาค้นคว้า

3. เป็นสิ่งที่มุ่งหมายให้ผู้เขียนแสดงความสามารถในการแสดงความคิดทั้งของตนเอง และ ของผู้รู้จากแหล่งที่ได้ศึกษาค้นคว้ามานั้นได้อย่างชัดเจนถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การรวบรวมงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) สามารถช่วยสร้างประโยชน์ต่อวงวิชาการ หน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงานในทุกระดับ ตลอดจนประชาชนในลักษณะที่เป็นองค์ความรู้ใหม่หรือเป็นภาคทฤษฎีซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติต่อไป (สุรัตน์ สิงห์เวียง, 2543) รวมทั้งช่วยให้ผู้บริหารเกิดจิตสำนึกที่ห่วงใยบุคลากร ภายในหน่วยงาน ช่วยชี้แนะแนวโน้มการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพของประเทศ และช่วยประมวลหรือรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบ (ทองฟู ศิริวงศ์ 2543)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อค้นหาข้อสรุป รูปแบบของงานวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ 3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษางานวิจัยดังกล่าวจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อนักบริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ปริญญาานิพนธ์ (Thesis or Dissertation) ในระดับมหาบัณฑิต และหรือดุษฎีบัณฑิต ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากฐานข้อมูลออนไลน์ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง 2555

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเอกสาร
การรวบรวมผลงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) ทั้งในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ที่ดำเนินการในช่วงเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง 2555 จากฐานข้อมูลออนไลน์
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ (1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล (2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ (3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา
ช่วงระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2556

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยสำรวจจากเอกสาร (Document Analysis) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ออกแบบและใช้เครื่องมือเป็นแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกคุณลักษณะและรายละเอียดต่าง ๆ

การรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและทำความเข้าใจในการกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน กำหนดกรอบของการสุ่มและใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งเพื่อนำมา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเหมาะสม
2. รวบรวมงานวิจัย จากฐานข้อมูลออนไลน์ เช่น ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย (Thai Thesis Databases Online. <http://thesis.stks.or.th/>) ฐานข้อมูล ThaiLIS (<http://tdc.thailis.or.th/tdc/index.php>) สำนักงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และฐานข้อมูลคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (<http://www.hrd.ru.ac.th/index.php>)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ใน 3 ประเด็นหลักสรุปได้ดังนี้ (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล จำนวน 126 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล จำนวน 71 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 32 เรื่อง เป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตมากที่สุด มีจำนวน 183 เล่ม รองลงมาคือ บทความหรือรายงานการวิจัย จำนวน 42 เล่ม เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 141 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 61.57 และเป็นงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด มีจำนวน 29 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 12.66 งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่มุ่งคัดเลือกหรือเลือกสรรบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กร และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความซื่อสัตย์ และผูกพันกับองค์กร ทั้งในรูปแบบของการสร้างจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นผู้ดำเนินงานไปปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากฐานข้อมูล ออนไลน์ (Online) จำนวน 229 เรื่อง ในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาใน 3 ประเด็นหลัก พบว่า (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 141 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 61.57 และเป็นงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด มีจำนวน 29 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 12.66 จากผลดังกล่าวมีข้อสังเกตได้ว่า (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล มีจำนวน 126 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล มีจำนวน 71 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 32 เรื่อง อาจเป็นเพราะว่า หลังจากที่ประเทศไทยประสบกับวิกฤติทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ ซึ่งก่อนปี พ.ศ. 2540 โครงสร้างของการพัฒนาประเทศในช่วงดังกล่าวเป็นการ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับสาธารณูปโภคเป็นส่วนใหญ่ ไม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากนัก ภายหลังประสบกับภาวะวิกฤติดังกล่าว จึงหันมาเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทุก ๆ หน่วยงานหรือองค์กรต่างตระหนักว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยบุคลากร หรือ คน เป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น ส่วนผู้บริหารนั้นรับผิดชอบในด้านนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะขีดความสามารถและศักยภาพเหมาะสมกับสภาพงานขององค์กร (Mamoria, 2001) โดยมีกรอบของการบริหารที่ดีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม หลักความยุติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด สิ่งสำคัญที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องคำนึงและใช้หลักการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้อง เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรได้บุคคลที่ดี มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหลักการบริหารแนวใหม่โดยเน้นการให้ความสำคัญกับความสามารถ (Competency) ในทุก ๆ ด้านจะเป็นรากฐานที่ดีในการสรรหาและดำรงอยู่ไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร (Beach, 1975) และเมื่อเราพัฒนาปรับปรุง วางแนวทางในการจัดกระบวนการทางทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี เชื่อว่าองค์กรจะได้คนดี มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อสร้างองค์กรให้มีความมั่นคงก้าวหน้าตลอดเวลา เมื่อจำแนก ตามรูปแบบเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า เป็นการใช้อย่างแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 141 เล่ม คิดเป็น ร้อยละ 61.57 อาจเนื่องมาจาก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนั้น เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งแบบสอบถามดังกล่าวหลังจากการผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ มาแล้ว ยังต้องนำมาทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพหรือความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามอีกด้วย ดังนั้นจึงทำให้งานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม จึงมีความน่าเชื่อถือว่าจะได้ข้อมูลที่ดี และสามารถสรุปแทนประชากรของงานวิจัย ที่ต้องการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ได้ ดังนั้นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่าง ๆ จึงนิยมใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อจำแนกตามสถาบันของงานวิจัย พบว่า เป็นของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มากที่สุด มีจำนวน 29 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 12.66 เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้น ได้รับพระราชทานนาม "ราชภัฏ" จากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำสถาบัน พร้อมทั้งพระราชทานพระราชลัญจกรเป็นตราประจำมหาวิทยาลัย โดยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่งกระจายอยู่ทั่วประเทศตามภูมิภาคต่าง ๆ อีกทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ให้บริการการศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและการส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยเปิดทำการสอนในสาขาวิชาอื่น ๆ อีกด้วย ทั้งการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2557) ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาในแต่ละระดับชั้นปริญญาที่ไม่สูงมากจนเกินไป ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากกว่ามหาวิทยาลัยอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้
 - 1.1 ควรศึกษาเนื้อหาเจาะลึกเฉพาะในแต่ละด้าน ของ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ 3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์
 - 1.2 การศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือ คือ แบบบันทึก ในการรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาจากกลุ่มงานวิจัยที่แยกประเภทไว้แล้ว ซึ่งอาจรวบรวมรายละเอียดได้ไม่มากนัก ดังนั้นจึงควรศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากต้นฉบับจริงของงานวิจัย
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในลักษณะการวิเคราะห์เอกสารใน 3 ประเด็นเท่านั้น คือ (1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล (2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ (3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะยังไม่ครอบคลุมงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นอื่น เช่น การบริหารค่าตอบแทน หรือความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับงานวิจัยในสาขาต่าง ๆ

2.2 ผู้ที่มีความประสงค์ต้องการศึกษางานวิจัยในลักษณะการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ควรเตรียมความพร้อม หรือวางแผนให้เหมาะสมกับระยะเวลา

2.3 ควรศึกษาและค้นคว้างานวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้มาศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยของตน

2.4 ควรศึกษาจากฐานข้อมูลออนไลน์ (Online) ให้มากกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

ทองฟู ศิริวงศ์. (2543). การสรรหาบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ไอโอนิค อินเตอร์เทรต รีซอสเซส.

มหาวิทยาลัยราชภัฏ, (2557). ประวัติ. (ออนไลน์) เมื่อ 2 มีนาคม 2557

เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยราชภัฏ>

วิญญา วิศาลาภรณ์. (2531). การวิจัยทางการศึกษา : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุภัทรา สงครามศรี. (2552). การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากฐานข้อมูลออนไลน์ (Online) ปี พ.ศ. 2533 ถึง 2551. รายงานการวิจัย สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท

สุรัตน์ สิงห์เวียง. (2543). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย ระหว่างปี พุทธศักราช 2529-2541. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุ๊กบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Beach, D.S. (1975). *Personnel : the Management of People at Work*. (3rd ed). London : Macmillan.

Harbison, R. & Myers, E. (1964). *Human Resource Management*. New York : Mcgraw-Hill.

Mamoria, C.B. (2001). *Human Resource Management*. New York: Mcgraw – Hill.