

การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากฐานข้อมูลออนไลน์ ThaiLIS
ปี พ.ศ. 2552 ถึง 2557¹

The study of research forms in human resource management from ThaiLIS
online database on 2009 to 2014

สุภัทรา สงครามศรี²

Supattra Songkramsri

E-mail: nim.dm5@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยสำรวจจากเอกสาร (Document Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง 2558 โดยศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือก บุคคล 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ 3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือเป็นแบบบันทึก ข้อมูลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ งานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากฐานข้อมูล ออนไลน์ ThaiLIS จำนวน 264 เรื่อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ใน 3 ประเด็นหลัก คือ (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล จำนวน 52 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล จำนวน 31 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 เรื่อง เป็นงานวิจัย ระดับมหาบัณฑิตมากที่สุด มีจำนวน 193 เล่ม รองลงมาคือ บทความหรือรายงานการวิจัย จำนวน 48 เล่ม และเป็นงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 23 เล่ม ปีที่มีการวิจัย มากที่สุด คือ ปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 62 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 23.48 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 132 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด มีจำนวน 36 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 13.63

งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ เป็นงานที่นอกจากจะมุ่งคัดเลือก หรือเลือกสรรบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ยังต้องดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความซื่อสัตย์ รักงาน และผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นคนในครอบครัว ทั้งในรูปแบบของการจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะทุกหน่วยงานถือว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต้องอาศัย บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ThaiLIS, พ.ศ. 2552 ถึง 2557

Abstract

This research is a document analysis method which aims to synthesize research at the graduate in human resource management. During 2009 to 2015, on 3 areas: (1) recruitment

¹ รายงานการวิจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นสูง

² ปีที่ทำการวิจัย 2558

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 ThaiLIS online database of 264 subjects. Data analysis include frequency and percentage. The results of the research showed that:

The study of research forms in human resource management from ThaiLIS online database on 3 areas showed that: (1) 52 recruiting and selection (2) training and personal development of 31 and (3) 17 human resource incentives. Most of which are 193 books of Master's degree, followed by articles or research reports and 48 books, and Doctor dissertation 23 books. Most of the research is the year 2553, 62 books representing of 89 percentage. Most of used to collect data by questionnaires is 132 books, representing of 50 percentage. And the most research work of the Rajabhat University group with 36 books, representing of 13.63 percentage.

Most human resource management research is a job that not only aims to select Or choose personnel to work in the organization Still need to carry out training and development for personnel Have the knowledge and skills to be able to cope with the current social change Including being aware of the physical and mental conditions of personnel Motivating employees, co-workers to be honest, love their work and bond with the organization as if they were the same family Both in the form of motivation And increase operational efficiency, namely government and private organizations Various important aspects of human resource management Because all units are considered The organization will be successful and must rely on Personnel who are all workers

Keywords: human resource management, ThaiLIS, 2552 to 2557 B.E.

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นับวันจะเพิ่มความสำคัญมากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ จำเป็น และมีค่าต่อหน่วยงานในทุกระดับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงเป็นกระบวนการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและใช้กำลังคนเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อรักษากำลังคน บำรุง และส่งเสริมขวัญและกำลังใจ โดยมีค่าตอบแทนให้ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งจับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ จนกระทั่งผู้นั้นออกจากองค์กร กล่าวคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทั้งหลายของบุคลากรของหน่วยงานทุกคนตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางทุกระดับทั้งในหน่วยงานทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์, 2547.)

สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งของภาครัฐ และเอกชน ซึ่งมีระเบียบบังคับทุกสถาบันว่า นิสิตนักศึกษาต้องเสนอและผ่านผลงานวิจัย อันเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับ

บัณฑิตศึกษาเสียก่อนจึงจะจบหลักสูตรได้ ซึ่งรูปแบบของวิทยานิพนธ์ ปรินญาณินพนธ์ (Thesis or Dissertation) หรือการศึกษาอิสระ (Independent Study) มีความสำคัญต่อนิสิตนักศึกษา (สุภัทรา สงครามศรี, 2552) ดังนี้

1. เป็นรายงานการค้นคว้าวิจัยที่นิสิตชั้นบัณฑิตศึกษาแต่ละคนจะต้องทำ นับเป็นงานที่สำคัญยิ่ง ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรินญาณินพนธ์และดุชฎีบัณฑิต

2. เป็นเครื่องแสดงผลงานการวิจัยค้นคว้าที่มีสาระดีและแสดงความริเริ่มและเป็นเอกลักษณ์ของผู้วิจัย ซึ่งได้ใช้เวลาศึกษาค้นคว้ามีระยะเวลา 1 ปีเป็นอย่างน้อยในหัวข้อเรื่องนั้นๆ และ ผู้เขียนต้องรับผิดชอบหนักในการที่จะเลือกหัวข้อและกำหนดขอบข่ายของงานที่ศึกษาค้นคว้า

3. เป็นสิ่งที่มีมุ่งหมายให้ผู้เขียนแสดงความสามารถในการแสดงความคิดเห็นทั้งของตนเอง และ ของผู้รู้ จากแหล่งที่ได้ศึกษาค้นคว้ามานั้นได้อย่างชัดเจนถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การรวบรวมงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) สามารถช่วยสร้างประโยชน์ต่อวงวิชาการ หน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงานในทุกระดับ ตลอดจนประชาชนในลักษณะที่เป็นองค์ความรู้ใหม่หรือเป็นภาคทฤษฎีซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติต่อไป รวมทั้งช่วยให้ผู้บริหารเกิดจิตสำนึกที่ห่วงใยบุคลากร ภายในหน่วยงาน ช่วยชี้แนะแนวโน้ม การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพของประเทศ และช่วยประมวลหรือรวบรวมงานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบ (ทองฟู ศิริวงศ์. 2553)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อค้นหาข้อสรุป รูปแบบของงานวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ 3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษางานวิจัยดังกล่าวจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ ต่อนักบริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และใช้เป็น แนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ปรินญาณินพนธ์ (Thesis or Dissertation) ในระดับมหาบัณฑิต และหรือ ดุชฎีบัณฑิต ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) ทางด้านการจัดการทรัพยากร มนุษย์ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง 2557

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเอกสาร

การรวบรวมผลงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา (Thesis or Dissertation) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การอบรมและพัฒนาบุคคล การจูงใจ ทรัพยากรมนุษย์ ที่ดำเนินการในช่วงเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง 2557 จากฐานข้อมูลออนไลน์ ThaiLIS จำนวน 264 เรื่อง (ฐานข้อมูล ThaiLIS. 2558)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ (1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล (2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล และ (3) การจูงใจทรัพยากรมนุษย์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยสำรวจจากเอกสาร (Document Analysis) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ออกแบบและใช้เครื่องมือเป็นแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกคุณลักษณะและรายละเอียดต่าง ๆ

การรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล

1. ศึกษาและทำความเข้าใจในการกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน กำหนดกรอบของการสุ่มและใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งเพื่อนำมา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเหมาะสม
2. รวบรวมงานวิจัย จากฐานข้อมูลออนไลน์ของ ฐานข้อมูลออนไลน์ ThaiLIS

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในครั้งนี้ เป็นการศึกษา ใน 3 ประเด็นหลัก สรุปได้ดังนี้ (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล จำนวน 52 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล จำนวน 31 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 เรื่อง เป็นงานวิจัย ระดับมหาบัณฑิตมากที่สุด มีจำนวน 193 เล่ม รองลงมาคือ บทความหรือรายงานการวิจัย จำนวน 48 เล่ม และเป็นงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 23 เล่ม ปีที่มีการวิจัย มากที่สุด คือ ปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 62 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 23.48 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 132 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด มีจำนวน 36 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 13.63 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ เป็นงานที่นอกจากจะมุ่งคัดเลือก หรือเลือกสรรบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ยังต้องดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งตระหนักถึงสภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความซื่อสัตย์ รักงาน และ ผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ทั้งในรูปแบบของการจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะทุกหน่วยงานถือว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัย บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากฐานข้อมูล ออนไลน์ (Online) จำนวน 264 เรื่อง ในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาใน 3 ประเด็นหลัก พบว่า (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล จำนวน 52 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล จำนวน 31 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 เรื่อง เป็นงานวิจัย ระดับมหาบัณฑิตมากที่สุด มีจำนวน 193 เล่ม รองลงมาคือ บทความหรือรายงานการวิจัย จำนวน 48 เล่ม และเป็นงานวิจัยระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 23 เล่ม ปีที่มีการวิจัย มากที่สุด คือ ปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 62 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 23.48 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 132 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นงานวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด มีจำนวน 36 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 13.63

จากผลดังกล่าวมีข้อสังเกตได้ว่าสาเหตุที่ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นปีที่มีการวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด โดยพบว่า (1) กลุ่มการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล มีจำนวน 52 เรื่อง (2) กลุ่มการฝึกอบรมและ

พัฒนาบุคคล มีจำนวน 31 เรื่อง และ (3) กลุ่มการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 17 เรื่อง อาจเป็นเพราะว่าหลังจากที่ประเทศไทยประสบกับวิกฤติทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ ซึ่งก่อนปี พ.ศ. 2540 โครงสร้างของการพัฒนาประเทศในช่วงดังกล่าว เป็นการ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับสาธารณูปโภคเป็นส่วนใหญ่ ไม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากนัก ภายหลังจากประสบกับภาวะวิกฤติดังกล่าว จึงหันมาเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทุก ๆ หน่วยงานหรือองค์กรต่างตระหนักว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยบุคลากร หรือ คนเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น ส่วนผู้บริหารนั้นรับผิดชอบในด้านนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะขีดความสามารถและศักยภาพเหมาะสมกับสภาพงานขององค์กร (Mamoria, 2001) โดยมีกรอบของการบริหารที่ดีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม หลักความยุติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด สิ่งสำคัญที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องคำนึงและใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้อง เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรได้บุคคลที่ดี มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหลักการบริหารแนวใหม่โดยเน้นการให้ความสำคัญกับความสามารถ (Competency) ในทุก ๆ ด้านจะเป็นรากฐานที่ดีในการสรรหา และดำรงอยู่ไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร (Beach, 1975) และเมื่อเราพัฒนาปรับปรุง วางแนวทางในการจัดกระบวนการทางทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี เชื่อว่าองค์กรจะได้คนดี มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อสร้างองค์กรให้มีความมั่นคงก้าวหน้าตลอดเวลา

เมื่อจำแนกตามรูปแบบเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า เป็นการที่ใช้แบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวน 132 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 50.00 อาจเนื่องมาจาก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนั้นเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งแบบสอบถามดังกล่าวหลังจากการผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ มาแล้วยังต้องนำมาทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพหรือความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามอีกด้วย ดังนั้นจึงทำให้นักวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม จึงมีความน่าเชื่อถือว่าจะได้ข้อมูลที่ดี และสามารถสรุปแทนประชากรของงานวิจัย ที่ต้องการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ได้ ดังนั้นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่าง ๆ จึงนิยมใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อจำแนกตามสถาบันของงานวิจัย พบว่า เป็นของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มากที่สุด มีจำนวน 36 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 13.63 เนื่องจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้น ได้รับพระราชทานนาม "ราชภัฏ" จากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำสถาบัน พร้อมทั้ง พระราชทาน พระราชลัญจกรเป็นตราประจำมหาวิทยาลัย โดยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่งทั่วประเทศ และเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู และเปิดทำการสอนในสาขาวิชาอื่นๆ ทั้งในระดับปริญญาโท ปริญญาตรี และดุสิตบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2558) ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีงานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากกว่ามหาวิทยาลัยอื่น 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. (2553). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐานข้อมูล ThaiLIS.** (ออนไลน์) เมื่อ 18-25 มิถุนายน 2558
เข้าถึงได้จาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/index.php>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ, (2558). **ประวัติ.** (ออนไลน์) เมื่อ 12 มิถุนายน 2558
เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยราชภัฏ>
- สุภัทรา สงครามศรี. (2552). **การศึกษารูปแบบงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากฐานข้อมูลออนไลน์ (Online) ปี พ.ศ. 2533 ถึง 2551.** รายงานการวิจัย สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพยาบาล
- อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์. (2547). **การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ.** คุษุณีนิพนธ์การศึกษาคุษุณีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Beach, D.S. (1975). **Personnel : the Management of People at Work.** (3rd ed). London : Macmillan.
- Mamoria, C.B. (2001). **Human Resource Management.** New York: Mcgraw – Hill.