

# การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

เสาวลักษณ์ อินทร์แจ่ม\*  
อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับ การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาท หน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดย เปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ตำแหน่งนัก ทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 78 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ ในงานวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. การรับรู้บทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บทบาทด้านเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีการรับรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายบทบาทแต่ละด้าน พบว่า นักทรัพยากรบุคคลมีการรับรู้ ต่อบทบาท ด้านเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทด้านการเป็นผู้สร้างและเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม บทบาทด้านการเป็นผู้ปฏิบัติที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ บทบาทการเป็นผู้สร้างกล ยุทธ์องค์การ บทบาทการเป็นผู้บริหารที่มากความสามารถและออกแบบองค์การ และ บทบาทด้านการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของ นักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการ รับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลแตกต่าง จากประชาชนที่มีอายุ 30 - 40 ปี ,อายุ 41 - 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีแนวโน้มว่าบุคลากรที่อายุ 41 - 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีการรับรู้ต่อ บทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก

\* นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

\*\* ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล เมื่อได้ทดสอบรายคู่ พบว่า นักทรัพยากรบุคคลที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ชำนาญการ/ชำนาญงานชำนาญการพิเศษ/อาวุโส และพนักงานราชการทั่วไป โดยมีแนวโน้มว่านักทรัพยากรบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## 1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ที่เพิ่มการแข่งขันมากขึ้นมีผลกระทบโดยตรงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจและหน่วยงานราชการ มีการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้นทำให้มีความจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน จำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทุกชนิด ทั้งเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ และใช้ประโยชน์จากวิทยาการสมัยใหม่ จึงจำเป็นต้องมีความต้องการในการหาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและวิทยาการสมัยใหม่เหล่านี้ ทุกองค์กรต้องมีการปรับกระบวนการทำงาน ซึ่งในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการทำงานให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันด้านการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ

ระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารหรือองค์กรส่วนใหญ่ยังไม่คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า จะมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจ้องจับผิด ซึ่งไม่เอื้ออำนวยและไม่สนับสนุนกับทิศทาง เป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ อาจถือได้ว่าเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กร แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้สามารถตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์มีการเรียนรู้ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนายกระดับผลผลิต ผลลัพธ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรให้เกิดความแข็งแกร่ง และมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่น ๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management:

SHRM) ซึ่งเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้น “สร้างและพัฒนา” ระดับขีดความสามารถของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจของ องค์กรนั้น ๆ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลในบทบาทเชิงรุก ซึ่งจะแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ และมุ่งเน้นไปที่หน้าที่หรือระดับกระบวนการเท่านั้น ฉะนั้นการที่องค์กรจะเดินหน้าและประสบความสำเร็จตามนโยบายหรือผลสัมฤทธิ์ได้นั้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงกลยุทธ์เข้ามาเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาในเรื่องการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักจัดการทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

ประชากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และพนักงานราชการทั่วไป สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จากจำนวน 8 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มประเมินผลการปฏิบัติงานและบำเหน็จความชอบ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร กลุ่มข้อมูลการบริหารงานบุคคล และกลุ่มวินัยและพิทักษ์คุณธรรม จำนวน 78 คน

### 3.2 ของเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้เป็นกรอบการศึกษาในครั้งนี้คือ บทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ บทบาทด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ และบทบาทด้านการเป็นผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องเชิงกลยุทธ์

### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อเก็บรวบรวมได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้และนำไปวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โปรแกรม SPSS แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง และแปลผลโดยการบรรยายตามลำดับ

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดดำเนินการดังนี้

5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของนักจัดการทรัพยากรบุคคล

5.3 ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่า Independent Sample t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม , F- test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบ ตัวแปรอิสระ และ Pair Sample t test ด้วยวิธีของ LSD กำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 6. สรุปผลการวิจัย

#### 6.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานมากที่สุด

## 6.2 การรับรู้บทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้ของนักทรัพยากรบุคคล ที่มีต่อบทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากลำดับจากด้านที่มีการรับรู้มากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ บทบาทด้านเป็นผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด บทบาทด้านการเป็นผู้สร้างและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม บทบาทด้านการเป็นผู้ปฏิบัติที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ บทบาทการเป็นผู้สร้างกลยุทธ์องค์การ บทบาทการเป็นผู้บริหารที่มากความสามารถและออกแบบองค์การ และน้อยที่สุดบทบาทด้านการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ

## 6.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. นักทรัพยากรบุคคลที่มีเพศที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2. นักทรัพยากรบุคคลที่มีอายุที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวม แตกต่างกัน สรุปว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อได้ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่านักทรัพยากรบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักจัดการทรัพยากรบุคคลในภาพรวมแตกต่างจากที่มีอายุ 30 – 40 ปี และที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีแนวโน้มว่าบุคลากรที่อายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมมากกว่า

3. นักทรัพยากรบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน สรุปว่า ระดับวุฒิการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

4. นักทรัพยากรบุคคล ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน สรุปว่า ระดับวุฒิการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล เมื่อได้ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า นักทรัพยากรบุคคล ที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ปฏิบัติกร/ปฏิบัติงาน ชำนาญการ/ชำนาญงานชำนาญการพิเศษ/อาวุโส และพนักงานราชการทั่วไป โดยมีแนวโน้มว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะยกประเด็นที่สำคัญ มาอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

7.1 การรับรู้บทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บทบาทด้านเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายบทบาทแต่ละด้าน พบว่า นักทรัพยากรบุคคลมีการรับรู้ต่อบทบาทด้านเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทด้านการเป็นผู้สร้างและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม บทบาทด้านการเป็นผู้ปฏิบัติที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ บทบาทการเป็นผู้สร้างกลยุทธ์องค์การ บทบาทการเป็นผู้บริหารที่มากความสามารถและออกแบบองค์การ และบทบาทด้านการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คันธวุฒิ พลอยอุบล (2550) ศึกษาการรับรู้บทบาท และบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการควบคุมโรคมาลาเรีย ในจังหวัดยะลา พบว่าการรับรู้พบว่า การรับรู้บทบาทในการควบคุมโรคมาลาเรียของเจ้าหน้าที่ภาคสนามประจำหน่วยควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงทั้งหมดโดยรวม และรายด้านสองด้าน (ด้านควบคุมยุงพาหะ ; ด้านสุขศึกษาประชาสัมพันธ์) อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านควบคุมเชื้อมาลาเรีย อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้บทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานควบคุมโรคติดต่อประจำสถานีอนามัย โดยรวม และรายด้านทั้งสองด้าน คือด้านควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และด้านการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลแตกต่างจากประชาชนที่มีอายุ 30 – 40 ปี ,อายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีแนวโน้มว่าบุคลากรที่อายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก

5.2.3. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

5.2.4. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล เมื่อได้ทดสอบรายคู่ พบว่า นักทรัพยากรบุคคลที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ปฏิบัติกร/ปฏิบัติงาน ชำนาญการ/ชำนาญงานชำนาญการพิเศษ/อาวุโส และ พนักงานราชการทั่วไป โดยมีแนวโน้มว่านักทรัพยากรบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการ

รับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลการวิจัย เรื่อง การรับรู้บทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่านักทรัพยากรบุคคล รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างดี และมีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาการทำงานให้มีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นได้

### 8.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับของนักทรัพยากรบุคคล สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
2. ทำวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ โดยมีการเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นๆ ในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กองการเจ้าหน้าที่.(2557). *คู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ 2557.*

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร :สุภา.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.* ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงาน ก.พ. (2551). *ระบบมาตรฐานวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (HR Professional) ประชุมสัมมนาเรื่อง “ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์สู่แนวทางการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด”* สิงหาคม 2551.

สมบุญ บวรอุดมศักดิ์. (2550). *บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรรัตน์ เรืองจรัส. (2555). การรับรู้บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2550). สร้าง HR ให้เป็น 'Employee Champion' สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จาก

[http://www.npc-se.co.th/read/m\\_read\\_detail.asp?read\\_id=211&cate\\_id=3](http://www.npc-se.co.th/read/m_read_detail.asp?read_id=211&cate_id=3)