

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน***

ไพรินทร์ สงละเอียต**

บทคัดย่อ

ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับใด 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กลุ่มงานบริหารทั่วไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความสำคัญในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และวิธีการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา ผลการทดสอบพบว่าระดับการศึกษา และกลุ่มงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกัน เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยมีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรได้รับมอบคุณนโยบายและภารกิจที่เร่งด่วน นอกเหนือจากภารกิจหลักขององค์กร บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตรงตามคุณสมบัติที่หน่วยงานกำหนดไว้ ยังทำได้ไม่มี เพราะยังมีระบบอุปถัมภ์ ไม่มีกำหนดแผนในการพัฒนา ตามสายงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีบางหน่วยงานพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเป็นธรรม ได้รับค่าตอบแทนยังไม่มีเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ หน่วยงานต้องมี การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรของแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ควรสร้างระบบและเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้โดยยึดหลักความเสมอภาคและใช้ระบบคุณธรรมอย่างเท่าเทียมกัน จัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล การกำหนดหลักสูตรที่จะพัฒนาพัฒนาบุคลากรของแต่ละสาย กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พนักงานราชการ

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูประบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง กฎ ระเบียบ ให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อสนองต่อการบริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานขนาดเล็ก กะทัดรัด บุคลากรเปี่ยมคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง และได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การภาครัฐที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งการดำเนินการเองและการส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือลูกจ้างของตน โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานสากล มีทักษะความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องให้ผู้มีความรู้ความสามารถด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานช่วยแก้ไขปัญหาการว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานรวมถึงการเพิ่มผลิตภาพของปัจจัยการผลิตโดยรวม (Total Factor Productivity : TFP) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนให้อยู่ดีกินดี ส่งผลให้ประเทศได้พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของบุคลากรนอกเหนือจากข้าราชการแล้ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำเสนอการจ้างลูกจ้างรูปแบบใหม่ที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นสูงมีระบบสัญญาจ้างเป็นกลไกรองรับ เรียกว่า “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงฐานะที่ชัดเจน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยหลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักคุณธรรม โดยมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเองตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ระบบพนักงานราชการเป็นรูปแบบการจ้างงานด้วยสัญญาจ้างในหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีกำลังคนที่หลากหลาย มีหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นและเงื่อนไขของการทำงานในภาคราชการ ระบบสัญญาจ้างเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้บริหารมีทางเลือกในการจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและลักษณะงานของตำแหน่ง โดยการบริหารระบบพนักงานราชการเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากต่อองค์กร องค์กรไม่ต้องการให้เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและคัดเลือก การจ้างคนที่ไม่เหมาะสมกับงาน อัตราการลาออกจากงานของพนักงานราชการ การปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนา ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการลดลง ส่งผลให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำถามการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานอย่างไร
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

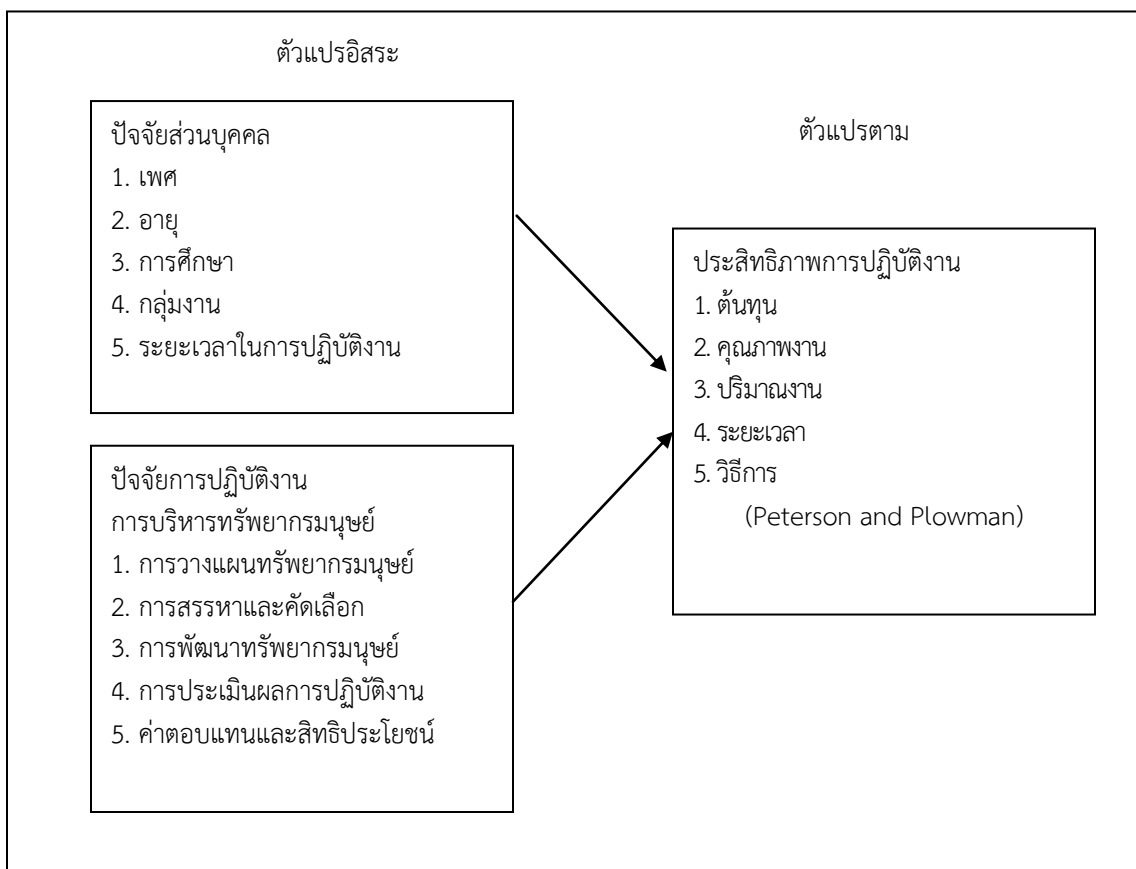
การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ : ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เฉพาะหน่วยงานส่วนกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา : ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ตั้งแต่เดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำนิยามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร

การสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง การแสวงหาบุคลากรและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลหรือผลงานกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริง ตามวิธีการที่องค์กรกำหนด เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการ

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หมายถึง รางวัลต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน เงินพิเศษ สิ่งจูงใจต่าง ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ นอกเหนือจากที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสุขภาพ ค่ารถรับส่ง เป็นต้น

ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

ต้นทุน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการผลิตสินค้า หรือบริการ
 คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ
 ปริมาณงาน หมายถึง การควบคุมจำนวนงานที่พนักงานต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้
 ระยะเวลา หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
 วิธีการ หมายถึง การปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยจะนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วิธีการสำรวจและจัดทำแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 250 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 250 คน โดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับกรณีวิเคราะห์แบบสะดวก (convenience sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นใครก็ได้ที่จะสามารถให้ข้อมูลได้เพื่อให้ได้จำนวนตามที่ต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ ด้วยการคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ภายใต้ค่าความเชื่อมั่น 95% โดยได้กลุ่มตัวอย่าง $(250 \div 250 + 1(0.05^2)) = 153$ ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยพฤติกรรมของบุคลากรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิด (closeended questionnaire) และแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (openended questionnaire)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษาโดยมีแหล่งข้อมูล คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลกระทำโดยผู้วิจัยลงมือเก็บครั้งแรกด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และแนะนำการตอบแบบสอบถามอย่างถูกวิธีจากนั้น นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติมาทำการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่กำหนด ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน t test และ One -Way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 กลุ่มงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 108 คิดเป็นร้อยละ 67.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.946 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.629 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.925 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.585 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.760 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.681 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.076 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.630 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.662 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.663 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับใด

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับใด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.446 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.562 คือ อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.613 คือ อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.595 คือ อยู่ในระดับมาก ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.658 คือ อยู่ในระดับมาก และด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.529 คือ อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากองค์การได้รับมอบนโยบายและภารกิจที่เร่งด่วน นอกเหนือจากภารกิจหลักขององค์การที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด บางหน่วยงานบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก คือ การพิจารณาสรรหาและคัดเลือกคนดี มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติที่หน่วยงานกำหนดไว้ ยังทำได้ไม่มี ไม่มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และยังมิระบบอุปถัมภ์เข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ทำให้คัดเลือกคนไม่เป็นไปตามคุณสมบัติที่ต้องการมาปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างไม่เท่าเทียมกัน องค์กรไม่มีการกำหนดแผนในการพัฒนาตามสายงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีแผนในการพัฒนาตัวบุคคล และผู้บริหารขององค์กรไม่ให้ความสำคัญ ทำให้บุคลากรเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และองค์การสิ้นเปลืองงบประมาณ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยงานได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน บางหน่วยงานก็พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และมีบางหน่วยงานพิจารณาไม่มีความเป็นธรรม มีการเลือกปฏิบัติไม่มีการประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง

5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ คือค่าตอบแทนยังไม่มีเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงและสิทธิประโยชน์การประกันสุขภาพยังไม่มีเพียงพอ ซึ่งพนักงานราชการใช้สิทธิประกันสังคม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรของแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก คือหน่วยงานควรสร้างระบบและเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้และเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลังคนระบบการสรรหาและคัดเลือกโดยยึดหลักความเสมอภาคและใช้ระบบคุณธรรมอย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายใน และภายนอกองค์กรมีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจนและมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือหน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล มีการกำหนดหลักสูตรที่จะพัฒนาพัฒนาบุคลากรของแต่ละสายงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้พิจารณาในการให้บุคลากรไปพัฒนาในเรื่องใด เพราะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะทราบว่าใครยังต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ควรมีการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรเริ่มตั้งแต่แรกบรรจุบุคคลเข้ามาทำงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานมีความรู้ และสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สามารถนำความรู้ที่มีเสนอแนะผู้ปฏิบัติงานรุ่นหลังได้

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานต้องกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบ และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรปรับปรุงแก้ไขตนเอง

5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ คือ หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน และมีการยกย่องชมเชยและรางวัล เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกัน

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการจำแนกตามเพศ

การทดสอบ t test

เพศ	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 95)		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.961	0.416	3.944	0.467	0.230	0.818
รวม	3.961	0.416	3.944	0.467		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า เพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการจำแนกตามอายุ

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ f test

อายุ	อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	Mean	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 25	4.042	0.398	1.793	0.133
25 - 30 ปี	4.023	0.382		
31 - 40 ปี	3.952	0.447		
41 - 50 ปี	3.753	0.523		
51 ปีขึ้นไป	3.955	0.584		
	3.951	0.445		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า อายุไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ f test

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	Mean	S.D.	F	Sig.
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า	3.770	0.375	8.209	.000*
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.960	0.449		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.333	0.325		
	3.951	.4458		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ลูติกุณรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮอินเทอร์เนชันแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำแนกตามกลุ่มงาน

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ f test

กลุ่มงาน	กลุ่มงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	Mean	S.D.	F	Sig.
บริการ	3.701	0.464	4.761	.003*
บริหารทั่วไป	4.036	0.444		
เทคนิค	3.836	0.346		
วิชาชีพเฉพาะ	3.748	0.362		
	3.951	0.445		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า กลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า กลุ่มงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงาน กิตติยา ลูติกุณรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮอินเทอร์เนชันแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การทดสอบ One-way ANOVA หรือ *f* test

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	Mean	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	3.943	0.412	0.303	0.876
1 – 5 ปี	3.955	0.415		
6 – 10 ปี	4.000	0.445		
11 – 15 ปี	3.880	0.538		
มากกว่า 15 ปี	3.933	0.512		
	3.951	0.445		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงาน กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัดผลการศึกษา พบว่า อายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มีระดับการศึกษา กลุ่มงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 5 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	9.695	11	0.881	5.954	0.000*
	ภายในกลุ่ม	21.908	148	0.148		
	รวม	31.603	159			
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	9.685	10	0.968	6.584	0.000*
	ภายในกลุ่ม	21.918	149	0.147		
	รวม	31.603	159			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	10.891	13	0.838	5.906	0.000*
	ภายในกลุ่ม	20.712	146	0.142		
	รวม	31.603	159			

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.446	12	0.954	6.956	0.000*
	ภายในกลุ่ม	20.158	147	0.137		
	รวม	31.603	159			
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	7.454	13	0.573	3.467	0.000*
	ภายในกลุ่ม	24.149	146	0.165		
	รวม	31.603	159			

จากตาราง พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการกำหนดแผนหรือเป้าหมาย กำหนดทิศทางทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ไว้อย่างชัดเจนเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ Holt (อ้างถึงในโชติ บดีรัฐ, 2558 หน้า 64) ได้ให้ทัศนะว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์ที่กำหนดไว้โดยวัตถุประสงค์ขององค์กร ก็คือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งของเวลาในอนาคตที่ต้องการแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าหน้าที่หลักขององค์กรคือการวางแผน และการวางแผนจะต้องเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการจะบรรลุผลในอนาคต และเป็นไปตามแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผนเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ฉะนั้น การวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางปัญญาที่พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า การสรรหาและคัดเลือกส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน การสรรหาและคัดเลือกมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นธรรม ตรงตามคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นไปตามแนวคิด Stone (อ้างถึงในจตุรงค์ ศรีวังษัรธรรมะ, 2558, หน้า 118-119) ให้คำนิยามของการสรรหา (Recruitment) ไว้ว่า คือกระบวนการของการค้นหาและดึงดูดบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กรให้เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่าง และเป็นไปตามแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปไว้ว่ากระบวนการแสวงหา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเพื่อการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่เพื่อให้การบริหารและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน การพัฒนาและฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ มีการส่งเสริมให้บุคลากร

การเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ ในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแนวคิดของ Leonard Nadler (อ้างถึงใน กรสรรรค์ เอนกศัยพงศ์, 2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรไว้ว่า คือ กระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาในศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นด้วยวิธีการอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา และเป็นไปตามแนวคิดของ วิณา พิง วิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 6) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจากการฝึกอบรมพัฒนา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ ทั้งยังเป็นการเตรียมผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า การ ประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงาน การสร้างตัวชี้วัดของการประเมินในแต่ละด้านอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและครบถ้วน มีการแจ้งผลการประเมิน ให้บุคลากรทราบทุกครั้งเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นไปตามแนวคิดของ Douglas McGreger (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2560, หน้า 20) กล่าวว่า การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่จะถูกมองว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล แต่ถูกนำมาใช้ในจุดประสงค์ในด้านการ บริหารแล้วกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การจัดการ เป็นเหตุผลชัดเจนที่ทำให้แต่ละบุคคลนำความพยายามของเขา มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องบอกให้พวกเขาว่า จะต้องทำอะไร และจะต้องวินิจฉัยว่า เขาทำได้แค่ไหน รวมไปถึงการให้รางวัลหรือลงโทษไปตามนั้นอย่างสอดคล้องกันและเป็นไปตามแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 6) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคล อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดย อาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติ หรือโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะได้ผลเพียงใด รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลด้วย ประโยชน์ของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในองค์กร จะทำให้รู้ว่าการทำงานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่อีกด้วย ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากร มนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณ งาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานได้ เป็นไปตามแนวคิดของ Stone (อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 204) ได้ให้คำนิยามของ ค่าตอบแทนไว้ว่า เป็นที่บุคคลจะได้รับแลกเปลี่ยนกับการทำงานโดยจะประกอบด้วยค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ หรืออาจจะเป็นแค่เงินได้ก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการทำสัญญาจ้างขององค์กรและบุคลากร และเป็นไปตามแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 7) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว องค์กรจะต้องมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะทำให้

บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และมีส่วนให้บุคลากรมีสวัสดิภาพ และมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่น การจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน หรือสิทธิต่าง ๆ ที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ สิทธิการลา การฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย

สรุปสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมาก ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต้นทุน	3.73	0.562	มาก
คุณภาพงาน	4.08	0.613	มาก
ปริมาณงาน	3.93	0.595	มาก
ระยะเวลา	4.10	0.658	มาก
วิธีการ	3.92	0.529	มาก
รวม	3.95	0.446	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ๑ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.446 ดังนั้น สมมติฐานในข้อ 3 ผลการทดสอบ คือ ยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยนำแนวคิดของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ประเสริฐศักดิ์ สุประภาส, 2552, หน้า 10) มาอ้างอิง ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านต้นทุน (cost) ด้านคุณภาพ (quality) ด้านปริมาณ (quantity) ด้านเวลา (time) และด้านวิธีการ (method) ซึ่งจากการพิจารณารายข้อนั้น พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาจากพนักงานราชการสามารถลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาได้ตามที่กำหนด โดยการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเพื่อปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและถูกต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวดเร็วทันเวลา ตรงตามเป้าหมายของงาน และได้รับมอบหมายงานตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดไว้มีการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ตรงกับความรู้ความสามารถ มีวิธีการเรียนรู้ ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่พอดีกับเวลาที่กำหนด มีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด เพียงพอคุ้มค่า เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมาก

สรุปสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานควรวិเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจขององค์การ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีกลไกการคัดเลือกที่เหมาะสมมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการไว้ชัดเจน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก หน่วยงานควรวีตหลักความเสมอภาคและใช้ระบบคุณธรรมเพื่อสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งบุคลากรภายใน และภายนอกองค์การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลังคนมีการกำหนดแผนการดำเนินการในการสรรหาอย่างชัดเจนและมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารให้แก่บุคลากรภายใน และภายนอกองค์การอย่างทั่วถึง

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยงานควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต โดยมีการสนับสนุนการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้บุคลากรขององค์การมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรถูกกำหนดนโยบายวิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในองค์กรทราบและแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรปรับปรุงแก้ไขตนเอง

5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หน่วยงานควรจัดระบบการให้ค่าตอบแทนโดยพิจารณาอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำรงชีพรวมถึงจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่ บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน และมีการยกย่องชมเชยและรางวัลเพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์การเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์.(2556).*ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไอเอ็นเออินเตอร์เนชันแนล จำกัด*

จาก <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=96&group=16>,สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561.

กรสรรงค์ เอนกศักดิ์พงศ์.(2556).*กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*

ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2189/142538.pdf?sequence=1>,สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561.

จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณะ.(2558).*การบริหารทรัพยากรมนุษย์*.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

โชติ บดีรัฐ.(2558). *เทคนิคการบริหาร*.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม.(2559).*การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*

ของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก.จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/ksk/article/download/124774/945777>,สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2561.

- ประเสริฐศักดิ์ สุประภาส.(2552).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณี
กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.
กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วันชัยมีชาติ. (2559). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- อัครเดช ไม้จันทร์.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. จาก <https://www.core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>, สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2561.