

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานเครือเบทาโกร

The Relationship between Human Resource Management and Performance Efficiency of Betagro Group Employees

ลักษณะชัย ณะวังน้อย (Luksanachai Thanawangnoi)* ชนินทร์ ชุมหพันธ์ (Chanin

Chunhapuntharuk)**

อมรรตน์ ญิณญอนันตพงษ์ (Amornrut Pinyoanuntapong)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือเบทาโกร (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร (3) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเครือเบทาโกรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเครือเบทาโกร จำนวน 4,078 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือเบทาโกร ใน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร ใน 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) ผลการทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำทุกด้าน (5) องค์การควรมีการปรับปรุงนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เครือเบทาโกร

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช whai117@hotmail.com.

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chanin.chu@stou.ac.th.

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช amornrutju@hotmail.com.

Abstract

The objectives of this research were: (1) to reveal the human resource management of Betagro Group; (2) to study the performance efficiency of Betagro Group employees; and (3) to study and compare the opinions towards the human resource management and the performance efficiency of Betagro Group employees in terms of personal factors. (4) to study the relationships between the human resource management and the performance efficiency of Betagro Group employees.

The population used in this study consisted of 4,078 Betagro Group employees; and the sample size was 365 employees calculated Yamane's formula. The instrument used in collecting data was questionnaire. The statistical procedures used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t- test and F-test, and Pearson's product-moment correlation.

The findings of this research could be concluded as the following. (1) The opinions towards human resource management of Betagro Group in the following seven aspects, viz., human resource planning, recruitment and selection, training and development, compensation and benefits, safety and health, employee and labor relations, and performance appraisal, on the whole and in every aspect, were of a more level. (2) The opinions towards performance efficiency of Betagro Group employees in the following four aspects, viz., quantity of work, quality of work, working time, and cost of work, on the whole and in every aspect, were of a more level. (3) The results of testing for personal factors affecting the performance efficiency by making use of t- test and F-test indicated that personal factors, viz., age, working experience and monthly income were statistically affecting to performance efficiency at a .05 level of significance. (4) The level of relations between human resource management and performance efficiency were statistically positive related at a .05 level of significance in every aspect. (5)

Keywords: Human resource management, Performance efficiency, Betagro Group

บทนำ

ในสภาวะการณปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเช่น ภาวะการเงินในองค์กร การตลาดขององค์กร การผลิตสินค้า วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกเช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลให้ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูงใน ทุก ๆ ด้านทั้งในเรื่องการผลิต การให้บริการ การตลาด และเนื่องจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเหล่านี้มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ ด้วยเหตุนี้องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีการลงทุนทั้งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ และทรัพยากรมนุษย์ โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ได้ดีอีกด้วย ฉะนั้น องค์กรจึงต้องมีการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วถึง โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นั้นประกอบไปด้วย การสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงาน เป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมเพื่อทดแทนบุคลากรขององค์กรที่ขาดแคลน การตอบสนองทรัพยากรมนุษย์โดยการสรรหาทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับองค์กร และเมื่อได้รับบุคลากรเข้ามาทำงานแล้วขั้นตอนต่อมาคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้รู้จักเป้าหมายขององค์กรและทำให้บุคลากรมีความสามารถในการงานนั้น ๆ ดีขึ้น รวมไปถึงการธำรงรักษามูลค่า เพื่อให้บุคลากรมีความรักในองค์กรและอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเพื่อความมั่นคงในงานของตัวบุคลากรเองและความมั่นคงขององค์กร อาจจะกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และส่วนตัวบุคลากรเองก็จะทำให้มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับงานของตัวเอง

เครือข่ายโภชนาการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรคือ เป็นผู้นำในวงการธุรกิจอาหาร-เกษตร(Food-Agro Industry) และเป็นผู้นำในด้านความปลอดภัยของอาหารและคุณภาพสินค้าในระดับโลก เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เครือข่ายโภชนาการจะต้องมีการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร เพื่อผลผลิตที่ดีมีคุณภาพผู้บริโภคมั่นใจ ส่งผลถึงผลประโยชน์ที่ดีขององค์กรต่อไปดังนั้นการศึกษาถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโภชนาการ โดยวิธีสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานของเครือข่ายโภชนาการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารสามารถนำไปปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือข่ายโภชนาการให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดความพึงพอใจต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือข่ายโภชนาการ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโภชนาการ
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเครือข่ายโภชนาการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรในการศึกษานี้คือ พนักงานเครือเบทาโกร จำนวน 4,078 คน กลุ่มตัวอย่าง 365 คน ได้จากสูตรการคำนวณของ Yamane เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (4) ข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเครือเบทาโกรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test หรือ ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย อายุเฉลี่ยต่ำกว่า 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท

2. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์** โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยแยกเป็นแต่ละด้าน พบว่า เห็นด้วยกับด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความปลอดภัย และสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลำดับ

2.1 **ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์** โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสม เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ในแต่ละตำแหน่ง เห็นด้วยในระดับมากและค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงาน เห็นด้วยในระดับมาก

2.2 **ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์** ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีการรับพนักงานใหม่จากแหล่งภายนอกแหล่งที่เหมาะสม เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่ เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีกระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่ง

2.3 **ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อน

ตำแหน่งที่สูงขึ้น เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ เห็นด้วยในระดับมาก

2.4 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงาน เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากการทำงาน เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน เห็นด้วยในระดับมาก

2.5 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคน เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน เห็นด้วยในระดับมาก

2.6 ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน องค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในองค์กรทำให้องค์กรไม่เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้น เห็นด้วยในระดับมาก

2.7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงานมาหารือกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน เห็นด้วยในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยแยกเป็นแต่ละด้าน พบว่า เห็นด้วยกับด้านปริมาณงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ

3.1 ด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคตต่อไปเห็นด้วยในระดับมาก

3.2 ด้านคุณภาพงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้สินค้ามีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับการประกันคุณภาพ ISO ทุกปี เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี ไม่มีข้อบกพร่อง เห็นด้วยในระดับมาก

3.3 ด้านเวลาในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงาน ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้ เห็นด้วยในระดับมาก

3.4 ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคำนึงถึงการให้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เห็นด้วยในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลา เห็นด้วยในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเครือข่ายที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเครือข่ายด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงานและด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงานและด้านเวลาในการทำงาน และไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือข่ายทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือข่ายเป็นไปตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์กรจะต้องมีกระบวนการทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ มีขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การตอบสนองโดยการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง สุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตแมนและแม็คแดเนียล (Gitman and McDaniel, 2008: 277) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่การได้ทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงออกไปจากองค์กร แบ่งเป็นขั้นตอนคือ 1) การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษา ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่าย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายเป็นไปตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร คือ มีการคัดเลือกพนักงานให้มีทักษะตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน และมี

การฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างได้ผล

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเครือข่ายที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ไม่ว่าพนักงานเพศหญิงหรือเพศชายไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรียจัวร์ เจียมสุขน (2546) ที่กล่าวว่า เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ธนอังกูร (2551) ที่กล่าวว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีการศึกษาระดับใดจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ โสภา ทองอ่อน (2550) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับ วราทิพย์ ละออง (2551) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า สอดคล้องกับ วิเชียร ใจดี (2552) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลาในการทำงาน ทั้งหมดอยู่ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดกา ไทยวัช (2550) Zubair Aslam Marwat (2007) และ Zaini Abdullah (2009)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่าย มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมาก แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย มีคุณภาพดี เสร็จทันเวลา องค์กรควรเน้นให้พนักงานที่มีอายุมากเป็นหัวหน้าทีมในการทำงานและให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมีแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานนานสามารถทำงานออกมามีคุณภาพและเสร็จทันเวลา องค์กรควรเน้นให้พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานนานกว่าให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน องค์การเน้นการดูแลเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานดี

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเครือข่ายโทร พบว่า มีความสัมพันธ์กันแต่ยังอยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมาก ควรมีการปรับปรุงเรื่องของนโยบายทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ เพื่อให้มีระดับสูงขึ้นเพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบุคคลากร/พนักงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

กันตยา เพิ่มผล (2550) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์
กัลยา ธนอังกูร (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่”

[การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย](#)

นาตกา ไทยรัช (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธนบุรี

พริษฐ์วงศ์ เจริญสุข (2546) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในกระทรวงคมนาคม” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

วราทิพย์ ละออง (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิเชียร ใจดี (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี” วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมชาย หิรัญกิตติ (2550) “แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การ
และทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่ 9 หน้า 16-29 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมใจ ลักษณะ (2546) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์

โสภา ทองอ่อน (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Dessler, Gary. (2008). *Human Resource Management*. 11 th.ed. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle
River.

[Gitman, Lawrence J. and Carl McDaniel. \(2008\). *The Future of Business: The Essentials*. 4 th.ed. Ohio: South
Western Cengage Learning.](#)

Mondy, R.W., R.M. Noe and S.R Premeaux . (1999). *Human Resource Management*. 7 th.ed. New Jersey: Upper
Saddle River

Noe A. Raymond., Hollenbeck R. John., Gerhart Barry and Wright M., Patrik. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management*. 2nd ed. New York: Mcgrew-Hill Companies, Inc.

Xinzhu Liu and Anne Mills. (2007). *Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of Health Services*. Washington, DC: World Bank Publications

Zaini Abdullah. (2009). “The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia.” *International Journal of Business and Management*. 4, 6 (June): 65-72.

Zubair Aslam Marwat. (2007). “Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance A case of Pakistani Telecom Sector.” In [Small Enterprise Conference 2007](#). 23 - 26 September Auckland, New Zealand