

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
Human Resource Management Factors that affect Performance of
Private Company Employees in county Bangkok

พัทธนันท์ ทรัพย์พัฒนกุล

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวนไม่แน่นอนคือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติ ค่าT สถิติค่าF และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากรเพียงด้านเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were (1) to study personal factors affecting the performance of employees in private companies in Bangkok and (2) to study the relationship between human resource management factors and employee performance. Private companies in county Bangkok.

The research model was a quantitative research. The population was employees of private companies county in Bangkok. The sample is 400 private company employees in county Bangkok. Multi-stage sampling method The questionnaire was used as a tool for collecting data. Statistics used for analysis These include frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics used for testing were t-test, F-test and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed that (1) personal factors in terms of gender, age, education level, working age and average monthly income that had different effects on the performance of private company employees in county Bangkok. (2) Selection human resource management factors were related to the performance of private company employees in county Bangkok. Statistically significant at the 0.05 level. Human resource management factor in training and development Compensation and Benefits and Performance Evaluation There was a correlation with the performance of employees in private companies in county Bangkok. Statistically significant at the 0.01 level. There was only one human resource management factor in recruitment that was not correlated with the performance of private company employees in county Bangkok.

Keyword: Human resource Management performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วโลก ที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ที่มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ในขณะเดียวกันทั่วโลกได้เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเมืองทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมืองสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งการเกิดปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อมจากเหตุการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นนโยบายด้านบุคคลที่กำหนดขึ้นที่ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญ เพราะความอยู่รอดขององค์กรเกิดจากบุคลากรในองค์กรที่ทุ่มเทการทำงานทั้งกายและใจ

องค์การเองจึงต้องสร้างความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์การ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น (Guest: 1987) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถวัดและประเมินผลได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลในการผลิต นอกจากนี้ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การเพราะบุคลากรขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลหรือทีมงาน มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Armstrong, M.: 1992) รวมทั้งเป็นการบริหารจัดการกิจกรรมในการดึงดูดการพัฒนา จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูงไว้กับองค์การ เพื่อให้้องค์การก้าวหน้าไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการบูรณาการหรือประสานความต้องการของแต่ละบุคคลในด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนากับเป้าหมายขององค์การ ตามเป้าหมายโครงการ นโยบายและวิธีในทางปฏิบัติ เพื่อบริหารจัดการเกี่ยวกับกำลังคนขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Donald.F.H. :1996) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน (Robert, S.K. & David, P.N. :2001) คือ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การฝึกอบรมและพัฒนา 4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกูล 5) สุขภาพและความปลอดภัย 6) แรงงานสัมพันธ์ และ 7) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ประโยชน์ของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Mondy, R.W. & Mondy, J.B.: 2014) รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์การ ให้สามารถนำไปใช้ในองค์กรอื่นได้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดการจัดการงานบุคคล เพราะการจัดการงานบุคคลเป็นความหมายที่มีขอบเขตจำกัด ที่เน้นในเรื่องการมาทำงาน การขาด ลา มาสาย การเข้าออกของพนักงานการจัดสวัสดิการ ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมถึงการวางแผนในระยะยาว พัฒนาพนักงานแบบแยกส่วนโดยไม่บูรณาการเข้ากับสายงานของธุรกิจ เป็นการทำงานเฉพาะด้านหรือหน้าที่ของตนเอง ส่วนแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขอบข่ายของบทบาทและภารกิจให้มีความครอบคลุมและกว้างขวางมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถสูงขึ้น และมีระบบการจัดการที่ครอบคลุมส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดการเปลี่ยนจากการจัดการงานบุคคลมาสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะให้ความสำคัญกับการเป็นแหล่งข้อมูลให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมากขึ้น (สกล บุญสิน: 2560) การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน เพราะปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ

นั่นก็คือ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเองเพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กรบุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใดๆหน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จะสามารถขับเคลื่อนได้ต้องอาศัยพนักงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้น และพัฒนาศักยภาพของพนักงานเนื่องด้วยสภาวะการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งสภาพแวดล้อมภายในเช่น ภาวะการเงิน การตลาด การผลิตสินค้า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกเช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพรวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยเหตุนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยการหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขทั้งของภาครัฐและเอกชนตลอดจนการพัฒนาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

H1: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H2: อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H3: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H4: อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H5: รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H6 :ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H7: ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H8: ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H9: ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H10: ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครตามขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ค่าตอบแทน และผลประโยชน์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (1999)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989)

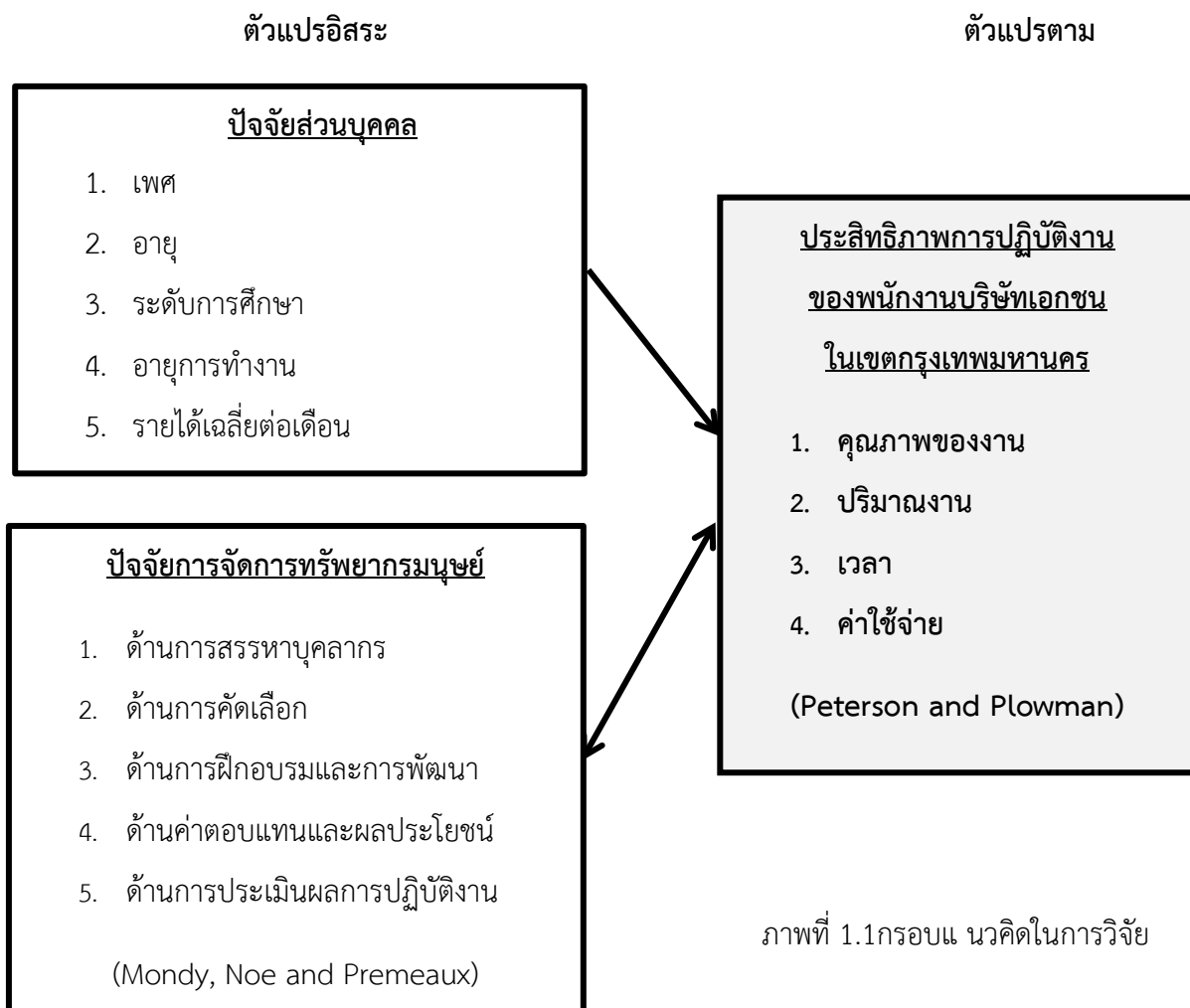
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ทำการศึกษาได้แก่พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 385 ราย ซึ่งได้จากสูตรของ Cochran ในการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร(Cochran,W.G.:1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5 %ซึ่งผู้วิจัยขอเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 15 ราย เป็นจำนวนทั้งหมด 400 ราย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้นและสะดวกในการประมวลผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (1999) แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989)และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Fredericke W. Taylor(1856- 1951) เป็นบิดาการจัดการทางวิทยาศาสตร์ สมัยนั้นปัญหาสำคัญคือความเกียจคร้าน จึงได้มีการใช้ระบบค่าจ้างรายชิ้นเพื่อเป็นการเพิ่มเมื่อประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้นก็จะลดอัตราค่าจ้างให้ต่ำลง ทำให้ฝ่ายลูกจ้างเกิดทัศนคติในการทำงานที่เหมาะสม หลักการของเทย์เลอร์มองว่าการเพิ่มผลผลิตคือปัญหา เมื่อผลผลิตเพิ่มมากขึ้นการหลีกเลี่ยงงานก็จะหมดไป และได้กำหนดมาตรฐานซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยอมรับขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

1.1สร้างมาตรฐานของเงื่อนไขการทำงาน

1.2ขั้นตอนเวลาของการทำงาน

1.3คำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงาน

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการสะท้อนการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้โดยใช้เวลาน้อยเร็วและสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

2.2ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการวัดประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ที่ทำการศึกษาได้แก่พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้คือที่ใช้ในการวิจัยคือ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากการคำนวณมีจำนวน 385ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกในการประมวลผล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 15 ตัวอย่าง เป็นจำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ที่ได้มา ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.เขตชั้นใน ได้แก่ พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน บางรัก ยานนาวา สาทร บางคอแหลม ดุสิต บางซื่อ พญาไท ราชเทวี ห้วยขวาง คลองเตย จตุจักร ธนบุรี คลองสาน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ดินแดง วัฒนา

2.เขตชั้นกลาง ได้แก่ พระโขนง ประเวศ บางเขน บางกะปิ ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางพลัด ภาษีเจริญ จอมทอง ราษฎร์บูรณะ สวนหลวง บางนา ทุ่งครุ บางแค วังทองหลาง คันนายาว สะพานสูง สายไหม

3.เขตชั้นนอก ได้แก่ มีนบุรี ดอนเมือง หนองจอก ลาดกระบัง ตลิ่งชัน หนองแขม บางขุนเทียน หลักสี่ คลองสามวา บางบอน ทวีวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตปกครอง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแจกแบบสอบถาม 400 ชุด

ตามเขตการปกครองดังนี้

เขตการปกครองชั้นใน จำนวน 160 ชุด

เขตการปกครองชั้นกลาง จำนวน 160 ชุด

เขตการปกครองชั้นนอก จำนวน 80 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดประเด็นสำคัญของคำถามขึ้นภายใต้กรอบแนวความคิด (Conceptual framework) ที่กำหนดไว้เพื่อให้มีความสอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารทฤษฎีหลักการเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยต่างๆ

2) กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวความคิดโดยกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3) สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายและครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารทฤษฎีหลักการเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยต่างๆ

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3) นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การหาคุณภาพหรือความถูกต้องและน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมและความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 = เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 = เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 = เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านเพื่อลงสรุปโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruency-IOC) โดยวิธีการใช้สูตร Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาดังนี้คือค่าIOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามนั้นไว้ใช้ได้แต่ถ้าได้ค่าIOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง จากการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามของแบบสอบถามในครั้งนี้ พบว่า ค่าประเมินของทุกข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้ ผู้วิจัยเพียงแต่แก้ไขคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามและถ้อยคำในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1974 อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะนี: 2550) ผลการคำนวณของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ 0.944 และแสดงค่าเป็นรายด้านได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. แจกแบบสอบถาม จำนวน 400ฉบับ โดยมีการคัดกรองก่อนว่าเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจึงทำการแจกแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) เตรียมลกรหัสข้อมูลของแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติ t-test สถิติ F-test (ANOVA) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)มีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและข้อมูลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือค่าร้อยละ (Percentage)วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ

- 1) การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นรายปัจจัยและโดยรวม แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางเพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของปัจจัยต่างๆ ในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระดับการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณอัตราภาคั่น

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) คือ

1) ใช้สถิติ t-test (Independent Sample test) ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2) ใช้สถิติ F-test (ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3) ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการกับพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรองเท้ากีฬาของประชากรในจังหวัดปทุมธานีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541: 316)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

2. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการคัดเลือก อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.43 , 4.34 , 4.32 และ 4.22 มีเพียง ด้านการสรรหาบุคลากร ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.46 และ 4.27 ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.20 และ 3.97 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีเพียงปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากรเพียงด้านเดียว ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับข้อองค์การมีการอบรมในรูปแบบของวิธีการปฏิบัติงานจริง และข้อองค์การมีการอบรมเพื่อใช้สำหรับเตรียมความพร้อมด้านความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากที่สุดเป็น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ก่อนเป็นอันดับแรก โดยเน้นการฝึกอบรมในรูปแบบของการปฏิบัติจริง และควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

2. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดรองลงมาจากด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และเมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับข้อองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน และข้อองค์กรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้สำหรับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นองค์กรควรกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้พนักงานได้รู้ และนำเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการปรับเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง และควรให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ผลการศึกษาจึงอยู่ในขอบเขตจำกัด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมในหลายพื้นที่เพื่อได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรืออาจศึกษาแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม หรือตามฝ่าย เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน หรือ ฝ่ายการตลาด เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาในปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาและความพึงพอใจของพนักงาน

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2554).การวิเคราะห์สถิติ:สถิติสำหรับการบริหารการวิจัย.กรุงเทพฯ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิ่งพร ทองใบ. (2553). การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์.ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 10). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คนางค์ ภูมตี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). เอกสารการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา:

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เฉลิมพงศ์มีสมนัย. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากร

มนุษย์หน่วยที่ 1 (หน้า 1-8). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฐานวัฒน์ ฐิติภัทร์อภิโชติ. (2562).การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท นาโนไฟแนนซ์.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มนำมันกระบี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นาตภา ไทยธวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด.วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธนบุรี
- นงนุช วงศ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- บุญเลิศ จันทร์โท (2555).ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2558).การจัดการทรัพยากรมนุษย์: แนวใหม่.สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- เพียงพร โทบุราณ. (2551). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรม-จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพียงพร โทบุราณ. (2551). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรม-จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- เพียงพร โทบุราณ. (2551). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรม-จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชิต เทพวรรณ.(2554).การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน). พิมพ์ครั้งที่ 1
- พิมลวรรณ เชื้อบางแก้ว และคณะ. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัสณที นุ่มประเสริฐ.(2560).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร.หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 (หน้า 1-8). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศน์การ.
- วันวิสา จงรักษ์. (2555).กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.วิทยานิพนธ์การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556).การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เกษมบัณฑิต.
- สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันทา เลานันทน์. (2556). การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุ๊กส์ไตร์
- สุรัตน์จี คุตระกุล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ , พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง.
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัย

Armstrong, M. (1992). Strategies for Human Resource Management. London: Kogan Page.

Barnard, Chester I. (1970). The Function of Executive. Cambridge, Massachusetts : Harvard University.

Bowin, R. B., & Harvey, D. (2001). Human resource management: A experiential approach (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Certo, C.S. (2000). Modern management. New Jersey: Prentice Hall.

Cochran, W. G. (1977). Sampling technique. (3rd ed.). New York : Wiley.

Decenzo, D.A., & Robbins, S.P. (2002). Human resource management. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. (2002). Human resource development. (3rd ed.) Orlando: Harcourt College Publishers.

Dessler,G. (2003). Human resource management. (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Donald, F.H. (1996). Human Resource Management. New Jersey : Prentice Hall.

Douglas McGregor. The Human Side of Enterprise.

Dunlop, John T. (1993). Industrial Relations System (revised edition). New York: Holt, pp. 281-288

Frederick, Herzberg .(1959).The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

Gary D. (2013). Human Resource Management (13 th ed.). England: Pearson Education

George B., & Scott S. (2013). Principles of human resources management. Canada: Nelson Education

George Elton, Mayo (1945). The Social Problems of An Industrial Civilization. Boston: Harvard Graduate School of Business

Gibson, et al., (1979). Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas. Texas : Business Publication, Inc

Good, Carter. V. (1973). Dictionary of Education. New York : McGraw Hill.

Guest, D. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. Journal of Management Studies. 24, (5).503-521.

- Likert, Rensis. 1967. "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Maslow, Abraham H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harpers and Row.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2008). Human Resource Management. (12th ed.). Ohio: Thompson South-western.
- Mondy, R.W., R.M. Noe and S.R Premeaux. (1999). Human Resource Management. (7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Mondy, R.W.. & Mondy, J.B. (2014). Human Resource Management. (13'ed). Boston: Prentice
- Noe, R. A. (2010). Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage (7th ed.). Boston, Mass: McGraw-Hill.
- Nick W. (2013). Human Resource Management (4 th.ed.) Singapore: SAGE Publications Asia-Pacific Pte.
- Rajaratnam, S. D., Munikrishnan, U. T., Sharif, S. P., & Nair, V. (2014). Service quality and previous experience as a moderator in determining tourists' satisfaction with rural tourism destinations in Malaysia: A partial least squares approach. School of Hospitality, Tourism Culinary Arts and Business, Taylor's University.
- Robert, S.K. & David, P.N. (2001). The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the new Business Environment. USA: Harvard Business School Press.
- Robert G. D. (2011). Human Resource Management Demystified (2 nd. ed.). New York: McGraw-hill Books.
- Stone J. R. (2008). Managing Human Resource (2 nd. ed.). Australia: John Wiley & Sons.
- Sushila D. R. (2007). HRM Practices and Employee Performance in Cooperatives: Direct and Indirect Relationship. Malaysian Journal of Co-operatives Management, 4, 32-49.
- Stephen B., & Martin R.E. (2013). Managing Human Resources (s". Ed). India: MPS Limited, Chennai.
- Peterson and Plowman (1983). Business Organization and Management. Illinois: Irwin.
- Zaini A. (2009, June). The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. International Journal of Business and Management, 4(6), 65-72.
- Zubair A. M. (2007, 23 - 26 September). Impact of Human Resource Management