



กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วย พัฒนาการเคลื่อนที่ 42

Human Management for Mobile Developmental Unit 42

นิพนธ์ ปานภูมิ¹, ศรัญญู สะแต่¹, ธีรัช มาสง¹, ธนัช พิตยาพงศกร¹ และวัชระ ขาวสังข์²

Nipon Panpoom¹, Saranyoo Satae¹, Teetat Masong¹, Thanat Pittayapongsakorn¹
and Watchara Khaosung²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี, หลักสูตรบริหารธุรกิจปริญญาตรี 4 ปี ภาค กศ.บป, สาขาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

¹ Graduate student, Department of Management Faculty of Management, Yala Rajabhat University.

² อาจารย์ที่ปรึกษา, ดร., สาขาวิชาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

² consultant advisors, Dr., Department of Management, Faculty of Management Science,
Yala Rajabhat University

*Corresponding author, E-mail: 436245001@yru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลภายในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 จำนวน 36 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์

จากผลการศึกษาพบว่า กำลังพลภายในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



Abstract

This research study aims to A study of human resource management processes affecting operational efficiency of the Mobile Development Unit 42. The instruments used were questionnaires and interview forms. The sample consisted of 36 personnel within the Mobility Development Unit 42. The data were statistically analyzed using percentage, mean and standard deviation. as well as testing the hypothesis by analyzing correlation statistics.

From the results of the study, it was found that Personnel within the Mobility Development Unit 42 expressed their views on the human resource management process factors. and performance evaluation factors the overall average was at a high level. As for the hypothesis testing results, it was found that the human resource management process Performance appraisal most affects operational efficiency at a significance level 0.01

Keywords: Human Resource Management, Operation Efficiency

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่นที่ใช้ในการจัดการอีกทั้งเป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือการมีความรู้ ความสามารถในการนำสติปัญญามาใช้วางแผนและตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่บริหารทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กร (สุนันทา เลาหนันท์, 2546) หากปราศจากทรัพยากรมนุษย์การปฏิบัติงานขององค์กรจะไม่สามารถทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ (ประสงค์ ประณีตพลกรัง และคณะ, 2543)

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลภายในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน

อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 สำนักงานพัฒนาภาคที่ 4 เป็นหน่วยในสังกัดของ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีชื่อเดิมว่า กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ใช้คำย่อว่า (กรป.กลาง) โดยมีภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการเผยแพร่ลัทธิคอมมิวนิสต์ของพรรคคอมมิวนิสต์จีนแห่งประเทศไทย เมื่อสิ้นสุดสมัยลัทธิคอมมิวนิสต์ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้มีการเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานโดยให้ความสนใจไปในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารตามแนวชายแดนของประเทศไทยดีขึ้นนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทุก ๆ ด้านพร้อมกันไปทั้งทางวัตถุและจิตใจอันเป็นการช่วยเหลือประชาชนตามหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายที่จะช่วยเหลือประชาชนเพื่อให้ช่วยตนเองได้ต่อไป หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาจึงได้ดำเนินงานพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นตาม 8 แผนงานหลัก ได้แก่ 1) แผนงานสร้างเส้นทางคมนาคม 2) แผนงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ 3) แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ 4) แผนงานพัฒนาชุมชนและสาธารณูปการ 5) แผนงานการสาธารณสุข 6) แผนงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 7) แผนงานการประชาสัมพันธ์ และจิตวิทยา 8) แผนงานสังคมสงเคราะห์และอื่น ๆ และเนื่องจากการที่หน่วยต้องไปตั้งฐานปฏิบัติการในพื้นที่ทุรกันดารทำให้การสรรหากำลังพลที่มาปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพรวมถึงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเหตุนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้จัดทำยุทธศาสตร์หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญ และสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 โดยจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทาง การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

Mondy, Noe and Premeaux (1999: 5) กล่าวว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใช้เพื่อกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการในแต่ละงานขององค์กร ซึ่งมี 8 ขั้นตอน สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์กล่าว คือ เป็นการค้นหาผู้สมัครงานที่มีความสามารถ

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ

4. การฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อใช้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางเดียวกับเป้าหมายองค์กร

5. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) เป็นรางวัลที่พนักงานได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงาน และตำแหน่งภายในองค์กร

6. ความปลอดภัย และสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของพนักงาน

7. พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) คือ ความเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างองค์กรนายจ้างกับลูกจ้างองค์กรลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานตลอดจนออกจากงาน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) กระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัด และเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

Peterson and Plowman (1953: 108) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือผู้ผลิต และผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์ และความคุ้มค่ารวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ จะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในลักษณะการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ประกอบกับคุณลักษณะของผลผลิตที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง เรียบร้อย รวมไปถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน มีความประณีตตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ องค์กรโดยผลงาน ได้ปริมาณที่เหมาะสมตามที่ ได้กำหนด ไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่ทางองค์กรได้วางไว้อย่างมีแบบแผน รวมถึงการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีความ

เพียงพอต่อความต้องการตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้ปฏิบัติต้องมีการควบคุมโดยตรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้ปริมาณงาน ที่มีคุณภาพถูกต้องตรง ตามเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ มีความถูกต้องตามหลักการมีความเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้งานบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจน ได้งานที่ผลิตออกมาแล้วมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้อง มีความเหมาะสมกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไร ได้มากที่สุดประกอบกับ ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และ เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และสัมภาษณ์ (interview) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check List) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development) ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิด เครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิด เครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สัมภาษณ์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติและเสนอผลการศึกษา อธิบายความโดยการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์และนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

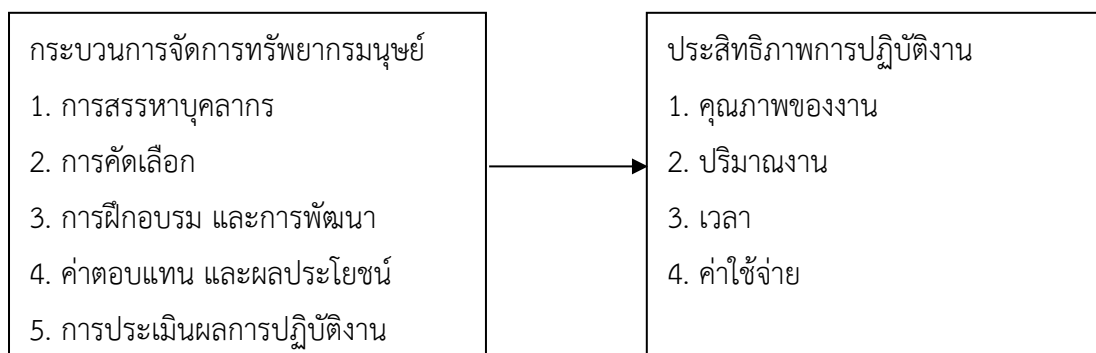
2. ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์และนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

3. การทดสอบสมมติฐาน กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลภายในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 โดยกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ในการวิเคราะห์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) และอัตราร้อยละ (Percentage) โดยแสดงเป็นตารางพร้อมคำอธิบายดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
เพศ			
ชาย	27	75	1
หญิง	9	25	2
รวม	36	100	
อายุ			
น้อยกว่า 30 ปี	19	52.78	1
30-40 ปี	14	38.89	2
41-50 ปี	2	5.56	3
มากกว่า 50 ปี	1	2.78	4
รวม	36	100	
ระดับการศึกษา			
ม.6/ปวช.	16	44.44	2
อนุปริญญา	3	8.33	3
ปริญญาตรี	17	47.22	1
ปริญญาโท	0	0.00	4
รวม	36	100	
ประสบการณ์ทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	8	22.22	3
5-10 ปี	15	41.67	1
11-15 ปี	10	27.78	2
มากกว่า 15 ปี	3	8.33	4
รวม	36	100	
รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 15,000 บาท	6	16.67	2
15,001-25,000 บาท	26	72.22	1
25,001-35,000 บาท	4	11.11	3
35,001-45,000 บาท	0	0.00	4
มากกว่า 45,000 บาท	0	0.00	4
รวม	36	100	

จากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25

อายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อมาเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีจำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.78

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาคือ ระดับ ม.6/ปวช. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ระดับอนุปริญญา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทในกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประสบการณ์ทำงานผู้ที่ทำงานในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 มีระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาทำงานอยู่ที่หน่วยมาเป็นระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ปริมาณรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมาต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 รายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 คนที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 ต่อเดือนไม่มีในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ
			คิดเห็น
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.95	0.16	มาก
2. ด้านการคัดเลือก	4.11	0.00	มาก
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.11	0.10	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	4.06	0.09	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.05	มาก
รวม	4.07	0.06	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์และด้านการสรรหาบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.16	0.06	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.08	0.05	มาก
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.16	0.07	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.04	มาก
รวม	4.14	0.01	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ได้นำตัวแปรอิสระ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคลากร (X1) ด้านการคัดเลือก (X2) ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา (X3) ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ (X4) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X5) โดยตัวแปร ตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การทดสอบนี้ใช้ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) (บุญใจ ศรี สถิตย่นรากร, 2553:376-377)

ค่า r เป็น (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

ค่า r เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า r เป็น ± 1.00 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่า r เป็น ± 0.71 ถึง ± 0.99 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r เป็น ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r เป็น ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(X5)	y
(X1)	1					
(X2)	0.555**	1				
(X3)	0.593**	0.751**	1			
(X4)	0.626**	0.630**	0.599**	1		
(X5)	0.644**	0.763**	0.817**	0.717**	1	
y	0.563**	0.750**	0.682**	0.732**	0.863**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level.

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.563 – 0.863 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่สูงสุดคือกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการคัดเลือก และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.863, 0.750 และ 0.732 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ขณะที่กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา และด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.682 และ 0.563 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างในเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาพบว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคัดเลือก และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินวัดศักยภาพของกำลังพลภายในหน่วยภายใต้กรอบระยะเวลาและระเบียบที่หน่วยกำหนดไว้เพื่อพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือปรับขั้นยศให้สูงขึ้น ส่งผลให้กำลังพลภายในหน่วยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้นต่อไปในภายภาคหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลภายใน หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 แยกตามส่วนฝ่ายเช่น ฝ่ายกำลังพล ฝ่ายยุทธการและการข่าว ฝ่ายส่งกำลังบำรุง เป็นต้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา มาปรับใช้ให้เหมาะสมในแต่ละสายงานในหน่วยต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลภายในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ทุกหน่วย ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย เพื่อศึกษาในภาพรวมทั้งหมดและนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ทั้งหมดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ประสงค์ ประณีตพลกรัง และคณะ. (2543). การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ:

ธนัชการพิมพ์

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอท. ที. เพรส.,

สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จ

เจ้าพระยา

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารสวนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2546). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

Mondy, R.W., R.M. Noe & S.R Premeaux. (1999). Human Resource Management.

(7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.

Peterson, E & Plowman, E. (1953). Business Organization and Management. Richard D. Ewin,
Homewood Illinois