

อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

THE INFLUENCES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
TOWARDS EFFICIENCY OF WORKING PERFORMANCE AT KRABI  
OIL PALM FARMERS COOPERATIVES FEDERATION LIMITED

ชนัญญา ทองหอม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

ธัญญา ทองหอม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

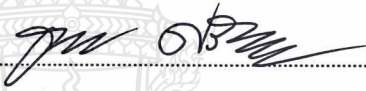
ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


หัวข้อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด  
The Influences of Human Resource Management towards Efficiency of  
Working Performance at Krabi Oil Palm Farmers Cooperatives  
Federation Limited

ชื่อ - นามสกุล นางสาวณัฐฐา ทองหอม  
วิชาเอก การจัดการจัดทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.  
ปีการศึกษา 2556


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์สุภาพร กุพิมาย, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวธัญญา ทองหอม
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุภาพร คูพิมาย,วท.ม.
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Multiple Linear Regressions ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในระดับมาก โดยมากที่สุดคือการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านปริมาณงาน และภาพรวมส่วนปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

**คำสำคัญ :** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<b>Independent Study Title</b>	The Influences of Human Resource Management towards Efficiency of Working Performance at Krabi Oil Palm Farmers Cooperatives Federation Limited
<b>Name-Surname</b>	Miss Tanutta Tonghom
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Mrs. Supaporn kupimai, M.S.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

The purposes of this independent study were to explore the human resource management, efficiency of working performance, demographic data and human resource management factors that affected the efficiency of working performance at Krabi Oil Palm Farmers Cooperatives Federation Limited.

The sample group was 200 members of the Krabi Oil Palm Farmers Cooperatives Federation Limited. This study used questionnaires to collect data with stratified random sampling method. Data were analyzed using descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD, and Multiple Linear Regressions with statistical significance level of 0.05.

The results found that most of the respondents were males, age less than 30 years old, Bachelor's degree, more than 5 years of working experience, and monthly income 10,001 – 15,000 baht. The human resource management of all aspects in this study, which were recruitment, rewarding, development and retention, were in the high level and the retention was in the highest level. The efficiency of working performance factors that included quality, quantity, time and expense were in the high level of all aspects and the quantity was in the highest level. The hypothesis results found that gender affected the difference of efficiency of working performance in terms of quantity. The human resource management factors influenced the efficiency of working performance in the recruitment, rewarding, development and retention.

**Keywords:** human resource management, efficiency, working performance



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	21
2.3 สภาพทั่วไปของชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด.....	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	36
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	67
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	70
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	74
ประวัติผู้เขียน.....	102





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	กลุ่มตัวอย่าง..... 32
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะ ส่วนบุคคล..... 37
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการจัดหา ทรัพยากรมนุษย์..... 38
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์..... 40
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์..... 41
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์..... 42
ตารางที่ 4.6	แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์..... 43
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพ ของงาน..... 44
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปริมาณงาน..... 45
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเวลา ในการทำงาน..... 46
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าใช้จ่าย..... 47
ตารางที่ 4.11	แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน..... 48

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.12	การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	49
ตารางที่ 4.13	การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	49
ตารางที่ 4.14	การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	50
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
ตารางที่ 4.18	การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	55
ตารางที่ 4.19	การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	56
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อ ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	58
ตารางที่ 4.21	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรง ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากร มนุษย์ ( $X_1$ ) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้าน คุณภาพของงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	58

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน) (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	59
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์( $X_1$ ) และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์( $X_3$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_2$ ).....	60
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลาในการทำงาน) (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	61
ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน (ตามสมการ $\hat{Y}_3$ ).....	61
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย) (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	62
ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (ตามสมการ $\hat{Y}_4$ ).....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28	แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	64
ตารางที่ 4.29	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม (ตามสมการ $\hat{Y}_1$ ).....	64
ตารางที่ 4.30	สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน.....	65
ตารางที่ 4.31	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน.....	66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปาล์มน้ำมันเป็นพืชเศรษฐกิจของภาคใต้ในประเทศไทย ภาคใต้มีพื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมันเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะจังหวัดกระบี่ที่มีพื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมันมากที่สุดในประเทศ และมีพื้นที่ปลูกอยู่ในอันดับ 4 ของโลก ทำให้ในแต่ละปีมีผลผลิตออกมาจำนวนมาก ซึ่งยังตรงข้ามกับโรงงานกลั่นน้ำมันดิบที่มีจำนวนน้อย ทำให้ผลผลิตเกินความต้องการ ราคาจึงตกต่ำ โรงงานกลั่นน้ำมันดิบลดราคาผลผลิตของชาวเกษตรกรจึงส่งผลกระทบต่อปัญหาไม่คุ้มทุน ทำให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มสหกรณ์ต่าง ๆ ภายในจังหวัดเพื่อแสวงหาแนวทางช่วยเหลือชาวเกษตรกรและสมาชิกสหกรณ์ต่าง ๆ ให้ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ในที่สุดก็ได้ก่อตั้งเป็นชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด จดทะเบียนสหกรณ์เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2540 ทุนจดทะเบียน 60,000 บาท โครงการก่อสร้างโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม วงเงิน 270 ล้านบาท ขนาดกำลังการผลิต 45 ตันทะเล/ชั่วโมง สิ้นสุดโครงการสร้างวันที่ 11 มีนาคม 2547 และเปิดดำเนินการรวบรวมผลผลิตปาล์มน้ำมันจากสมาชิกเมื่อเดือนมีนาคม 2547 เป็นต้นมา

ปัจจุบันชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด เป็นโรงงานกลั่นน้ำมันดิบที่มีขนาดใหญ่ และได้ขยายสาขาเพิ่มขึ้นอีก 1 สาขา ทำให้มีจำนวนบุคลากรมากขึ้นจึงผลส่งทำให้ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัดเกิดปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ทั่วถึง ทำให้พนักงานบางส่วนขาดการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อขาดการพัฒนาก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

ดังนั้น การศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัดสามารถนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าของชุมนุมสหกรณ์ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ของชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีพื้นที่ศึกษาอยู่ที่ชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด สาขาปลายพระยา 222 คน สาขาคลองท่อม 131 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 351 คน

1.4.3 กลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยทราบจำนวนประชากร (Yamane) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 200 ตัวอย่าง

1.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มตามสัดส่วน ของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ สาขาปลายพระยา และสาขาคลองท่อม

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ชุมชนุมนุสทกรณัซาวสวนปาลัมน้ำมันกระบี่ จักัดหมายถึงโรงงานสกัคน้ำมันดิบที่จตุทะเบ็ยนสทกรณัเมือ 10 กุมภานัษ 2540 และถึงเป็ดคานัเนนการรวบรวมผลผลัดปาลัมน้ำมันจากสทกรณัสมาชกเมือเดือนมีนาคม 2547 เป็ดันมาบัจจุบันมีสมาชกทังสััน 35 สทกรณั

1.5.2 การจักการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการจักการทรัพยากรมนุษย์เป็ดนกระบวนการจักการ โดยเร็ดมตั้งแตการเร็ดมเข้าทางาน ตลอดเวลาทึปฏิบัติและจนถึงการออกจางาน

1.5.3 การจักหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทึม่คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.5.4 การใ้รางวัลทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การตอบแทนการทางานเพื่อใ้ม่แรงจูงใจใน การทางานใ้พนักงานในองคักร

1.5.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การสงัเสริมใ้บุคคลากรในองคักรม่ความรู้ ความสามารถ และเพ็ดมศัยภาพใ้สูงจึ้น

1.5.6 องคักรอยางม่ความสุข

1.5.7 ประสัทธิภาพการปฏิบัติงานความสามารถในการปฏิบัติงานใ้ประสับลสำเร็จตามวตุประสงค์ทึได้ตั้งไว้ ตามระยะเวลาทึเหมาะสม และใ้ใช้ทรัพยากรอยางคุ้มค่าทึสุด

1.5.8 คุณภาพงาน หมายถึงต้องม่คุณภาพสูง ผู้ผลัดและผู้ใ้จะต้องได้รบประโยชนัทึคุ้มค่า และพึงพอใจ

1.5.9 ปริมาณงาน หมายถึงจันวนผลผลัดต้องเป็ดนไปตามความคาดหวังขององคักร

1.5.10 เวลา หมายถึงเวลาทึใ้ใช้ในการคานัเนนงานเหมาะสมกับลัษณะงาน

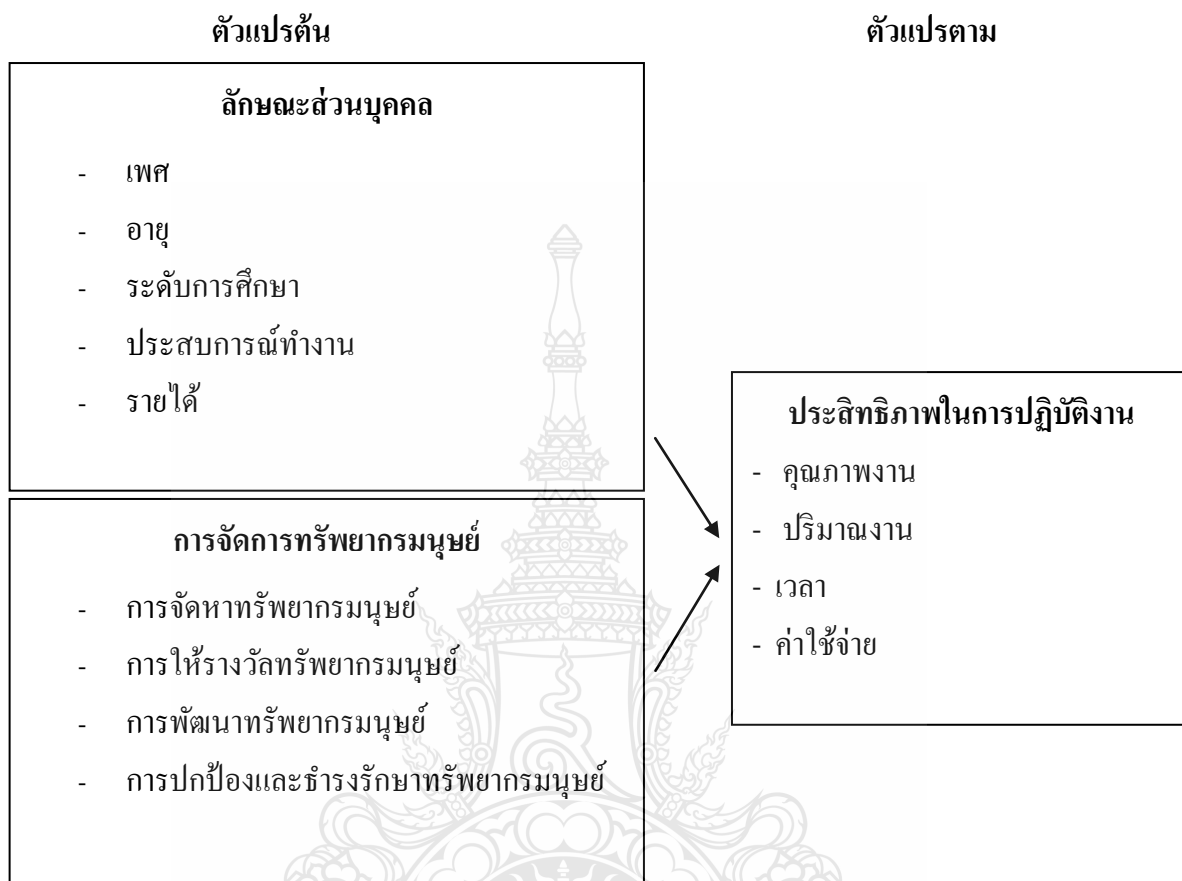
1.5.11 ค่าใ้จ่าย หมายถึง จันวนเงินทึใ้ในกระบวนการคานัเนนงาน

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศัษาเร็ดมอธัธพลของการจักการทรัพยากรมนุษย์ทึม่ต่อประสัทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากรชุมนุมนุสทกรณัซาวสวนปาลัมน้ำมันกระบี่ จักัด เพื่อม่่งเน็นศัษาการจักการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Process) โดยจะใ้ใช้ทฤษฎัของการจักการทรัพยากรมนุษย์ของ John M – Ivancevich (2001, p.36) ซึ้งแบ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็ดน 4 ด้าน คืือ การจักหาทรัพยากรมนุษย์ การใ้รางวัลทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากแนวคิด Plowman & Peterson (1989, p.325) ได้กล่าวถึงในการปฏิบัติงาน โดยสรุปองค์ประกอบไว้ 4 ข้อ ดังนี้ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ช่วยให้การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับลักษณะงานมากยิ่งขึ้น

1.7.2 ผลที่ได้จากการศึกษาขององค์กรสามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.7.3 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัดซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 สภาพทั่วไปของชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

##### 2.1.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมมานำเสนอดังนี้ Bowin & Harvey (2001, p.6) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ กิจกรรมที่องค์กรได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนา สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งหลอมรวมความต้องการของบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Armstrong (2006, p.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้กลยุทธ์ความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ Noe (2007, p.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพของบุคลากรหรืออาจจะเรียกได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคน Stone (2008, p.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในเรื่องของทรัพยากรบุคคลในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยคำนึงถึงความคำนึงถึงความพึงพอใจในงานของแต่ละรายบุคคล Dessler (2008, p.2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขบวนการสรรหา คัดเลือก อบรม ประเมินผลจ่ายค่าตอบแทน และเกี่ยวกับบุคลากรในด้านของความสัมพันธ์ของบุคลากร สุขภาพ ตลอดจนความปลอดภัยและความยุติธรรมคนวัย เทียนพุด และคณะ (2541, น.4-5) ได้ให้ความหมายของไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ

1. ด้านสรรหาพนักงาน หมายถึง การรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ด้านการพัฒนาพนักงาน หมายถึง การฝึกอบรม เป็นต้น

3. ด้านการรักษาพนักงานในส่วนค่าตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัยความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

4. ด้านการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การออกแบบงานการ กำหนดตำแหน่งตำแหน่ง การวิจัย และการตรวจสอบด้านทรัพยากรบุคคล

สุนันทา เลาहनันทน์ (2542, น.5) และณัฐพันธ์ เขจรนันทน (2546, น.15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นขั้นตอนในการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร พะยอม วงศ์สารศรี (2544, น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำศิลปะ และกลยุทธ์มาใช้ในการดำเนินการสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนาการรักษาให้พนักงานที่ปฏิบัติในองค์กร พัฒนาให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมถึงดูแลสุขภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึง การแสวงหาวิธีการที่ทำให้พนักงานที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### 2.1.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิรัช นิภาวรรณ (2544, น.10) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับขั้นดังนี้

1. เป็นสายงานที่มีความสำคัญ เป็นสายงานที่ปรึกษาซึ่งต้องปฏิบัติงานควบคู่ไปกับสายงานหลักขององค์กร

2. มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับทรัพยากรมนุษย์

3. มีขอบเขตกว้างขวาง และครอบคลุมการตัดสินใจทั้งหลายที่ส่งผลต่อการใช้นุคลากรในองค์กร

4. มีวัตถุประสงค์หลักที่ตอบสนองบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับสายงาน และยังส่งผลต่อเนื่องไปสู่ภายนอกอีกด้วย

5. สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2544, น.6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อมีขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

นิสดารัก เวชยานนท์ (2548, น.140) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนในระยะยาว ในการที่จะเพิ่มคุณค่าของบุคลากร ทั้งในการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ จะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และองค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่ามนุษย์ เชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่ามากที่สุด นอกจากองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรต้องเปิดโอกาสการให้ทรัพยากรมนุษย์ได้แสดงความสามารถในต่าง ๆ ด้วย

### 2.1.3 กระบวนการกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีมากมายหลายทฤษฎีทางจึงนำมาเสนอ ดังนี้

Gut nab & McDaniel (2008, น.277) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการทำงานแบบมีขั้นตอนเริ่มต้นตั้งแต่การเข้ามาเป็นทรัพยากรในองค์กรจนถึงออกไปจากองค์กรสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. กำหนดความต้องการและมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การตอบสนองความต้องการของทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น.49-52) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นการตั้งเป้าหมายในการบริหารและการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่ตนเองและองค์กร เช่นเดียวกันสำหรับแต่ละงานแต่ละขั้นตอนต่างมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไป แต่ทุกคนทุกงานต่างมีเป้าหมายที่จะให้งานออกมาสำเร็จสูงสุด หน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการปฏิบัติที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

1. การออกแบบงาน และการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงานตามคุณสมบัติที่เหมาะสม
2. การวางแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับงาน
3. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ตามจุดประสงค์ที่องค์กรต้องการ
4. การปฐมนิเทศ บรรจุพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
5. การอบรม และพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากร

6. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

7. การดูแลใส่ใจรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสร้างแรงงานสัมพันธ์

8. การใช้วินัย และการควบคุมตลอดจนการประเมินผล

Ivancevich (2001, p.36) เป็นนักทฤษฎีได้กล่าวถึงกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือรายละเอียดดังนี้ 1.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2.การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากร

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ใช้กระบวนการของ Ivancevich (2001, p.36) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด เพราะว่าเป็นแนวคิดที่แบ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นแต่ละกระบวนการด้านคน และผลลัพธ์ สามารถควบคุมได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่น ๆ ที่กระบวนการทรัพยากรมนุษย์อื่นยังมีความซับซ้อน และยุ่งยากทิศทางในแต่ละตัวไม่ตรงกับความต้องการที่จะศึกษา

#### **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**

การจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึง เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่มาสัคร (ฉัตรวิวัฒน์ เจริญนนทน, 2545, น.88) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจให้ผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, น.111)

#### **การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์**

การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะของค่าจ้างแรง และเงินปันผลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ เช่นเงินปันผลหรือโปรแกรมวันหยุดพักผ่อนพิเศษ เป็นต้น การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการเพราะหมายถึงการได้รับการชื่นชม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร

#### **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคลากรในองค์กร เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด (บังอร โสพส, 2538, น.23) เป็นการสรรหากคนที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (สมาน รังสิโยกฤษณ์, 2541, น.73) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติในช่วงเวลาเพื่อปฏิบัติให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคลากรในองค์กร (ดนัย เทียนพุด, 2537, น.17)

## การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง แรงงานสัมพันธ์ และการต่อรอง ความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความสะดวกสบาย การประเมินผล (Ivancevich, 2001, p.36) เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัย ที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย ทั้งทางกาย และจิตใจ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, น.210)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะมีความแตกต่างจากในอดีต เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงไปในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นยุคสมัย เทคโนโลยีที่เข้ามาเพิ่มความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานทำให้ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสั้นลง และด้วยปัจจัยต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้ Peterson & Plawmam (1953, p. 433) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่ได้คุณภาพในระดับหนึ่งโดยใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุด Millet (1954, p.4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ผลจากการปฏิบัติงานที่ออกมาแล้วทำให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการ และได้รับกำไรจากผลการปฏิบัติงาน อุทัย หิรัญโต (2526, น.246) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในวงธุรกิจไว้ว่า การจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในภาคราชการ คือ ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์ แก่สังคม Gibson & other (1988, p.37) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า อัตราส่วนของผลผลิต ต่อปัจจัย (Ratio of output to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะสามารถวัดด้วบ่งชี้ได้หลายตัวด้วยกัน เช่น

1. อัตราการตอบแทน (Rate or return) ในเงินลงทุน หรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต
3. อัตราสูญเสียเปลืองสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ธงชัย สันติวงศ์ (2540, น.18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นการสร้างผลผลิตหรือผลสำเร็จที่ออกมา โดยมีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือกล่าวได้ว่าสามารถผลิตของออกมาได้เพิ่มขึ้นกว่าเดิมโดยต้นทุนเท่าเดิม หรือสามารถผลิตของออกมาได้เท่าเดิม โดยลดต้นทุนลงจากเดิมวิทยากร เชียงกุล (2540, น.173) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของคนงานในการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดทรัพยากรขององค์กร ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543, น.21) ได้ให้

ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ติน ปรัชญพฤทธิ (2544, น.130) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่าการสนับสนุนวิธีการบริหารที่ได้รับผลที่ดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั้น คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านต่าง ๆ ลงแต่ในขณะเดียวกันพยายามเพิ่มความมั่นคงตรง ความเร็ว และความราบเรียบ Millet (1954, p.59) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพโดยสรุปไว้ว่า ผลจากผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน รวมถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ฌฐัญญ ถนักรบ (2545, น.13, 16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมที่จะต้องพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างคล่องแคล่ว โดยอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดจากความขยัน การมีความรับผิดชอบเอาใจใส่ในงานและกตัญญูต่อองค์กร (อ้างอิงใน ฌฐัญญ ถนักรบ, 2545, น.14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การปฏิบัติงานโดยสามารถใช้เวลาให้น้อยที่สุด นั้นจะกระตุ้นการทำงานให้สูงขึ้น และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สูงสุด ธวัชชัย เมฆกระจาย (2547, น.11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเข้ากับผลผลิต และสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ บุริน ชามะรัตน์ (2548, น.16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตที่ทำได้เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นการวัดระหว่าง ปัจจัยเข้า และปัจจัยออกโดยพิจารณาจากความรวดเร็วการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าที่สุดโดยใช้วิธีการจัดการที่เหมาะสม โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน วรัท พดุกษากุลนันท์ (2550) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การลดต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตต่ำกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้ในแผน หรือสามารถเพิ่มผลผลิตต่อหน่วยได้สูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผนนั้นถือได้ว่าเป็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติ

### 2.2.2 ทฤษฎี

Katz & Kahn (1978, p.232-240) เป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย

ขององค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมประสบการณ์ความผูกพัน และยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย Zale nick (1985, p.40) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานจะออกมาดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายใน และภายนอกซึ่งสามารถแบ่งออกได้โดยสรุปดังนี้

1. ได้ค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึง สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น.18-19) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศจำนวนสมาชิกในครอบครัวอายุระยะเวลาในการทำงานสติปัญญาระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่ประกอบด้วยชนิดของงานทักษะความชำนาญสถานภาพทางอาชีพสถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดขององค์กร
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ความมั่นคงรายได้สวัสดิการโอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงานความรับผิดชอบ และการจัดการ นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, น.15-16) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วนดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ เป็นลักษณะเกี่ยวข้องกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มาจากการศึกษาอบรม และการตั้งสมประสงค์ และเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม รวมถึงบุคลิกของแต่ละบุคคล

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะถ้าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงนั้นจะมีความพยายามในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน



3. แรงสนับสนุนจากองค์กร (organization support) ซึ่งจะประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างกัน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และคะแนนระดับสูง ซึ่งจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้ถูกประเมินผู้นั้นให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ (Peterson & Plowman อ้างอิงใน บุศรา สุกพิพัฒน์, 2553, น.9) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อดังนี้ 1.คุณภาพของงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน 4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ใช้ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989, p.325) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด เพราะว่าเป็นทฤษฎีที่ระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่ปฏิบัติแล้วสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่น ๆ ที่ยังมีความซับซ้อนและกระจัดกระจายมากจนเกินไปซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

#### **คุณภาพของงาน**

หมายถึง จะมีคุณภาพสูงนั้นผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ในผลการทำงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ(Peterson & Plowman, 1989, p.325) เป็นคุณสมบัติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวสินค้าเป็นที่พอใจของลูกค้า และต้องทำได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำ (เกษม พิพัฒน์ปัญญานุกูล, 2541, น.1) เป็นไปตามมาตรฐาน การสร้างความพอใจ และมีต้นทุนที่เหมาะสม (ฉวีภูษิต เขจรนันท์ และคณะ, 2545, น.22)

#### **ปริมาณงาน**

อธิบายปริมาณงานไว้ว่า จะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณตามความหวังขององค์กร Peterson & Plowman (1989, p.325)

#### **เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน**

อธิบายเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานไว้ว่า จะต้องมิลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น Peterson & Plowman (1989, p.325) เป็นการบริหารเวลาไว้ว่า การใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ชูติมา พงศ์วรินทร์ (250, น.45) เป็นการใช้เวลาในการทำงานที่ดี

คือการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดในการทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามเป้าหมาย วิรัตน์ บัวขาว (2547, น.29) การบริหารเวลา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, น.56)

### ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไว้ว่า ทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดแต่ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือเรียกว่า ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด Peterson & Plowman (1989, p.325)

## 2.3 สภาพทั่วไปของชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด จดทะเบียนสหกรณ์ เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2540 ทุนจดทะเบียน 60,000 บาท ตามมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการ โครงการก่อสร้างโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เสนอวงเงิน 270 ล้านบาท ตามแผนโครงการเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างภาคเกษตร (ASPL) เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2543 และคณะรัฐมนตรีรับทราบเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 โดยได้รับอนุมัติเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างภาคเกษตรจำนวน 270 ล้านบาท เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2545 เพื่อดำเนินการก่อสร้างโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม ขนาดกำลังการผลิต 45 ตันทะเลลาย/ชั่วโมง สิ้นสุดโครงการก่อสร้างวันที่ 11 มีนาคม 2547 และได้เปิดดำเนินการรวบรวมผลผลิตปาล์มน้ำมันจากสหกรณ์สมาชิกเมื่อเดือนมีนาคม 2547 เป็นต้นมา

### วิสัยทัศน์

เป็นที่พึ่งของสมาชิก เป็นผู้นำในด้านอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน เป็นแหล่งสนับสนุนพลังงานทดแทนของไทย

คณะกรรมการดำเนินการ ชุมชุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| 1. นายสมคิด พรหมเจริญ  | ประธานกรรมการ    |
| 2. นายประชิด แสงขวัญ   | รองประธานคนที่ 1 |
| 3. นายพิทยา แก้วยอดเขา | รองประธานคนที่ 2 |
| 4. นายชาติบุญ บุญชู    | รองประธานคนที่ 3 |
| 5. นายวิรัช ชูเดชา     | เหรัญญิก         |
| 6. นายณรงค์ สุดศรี     | เลขานุการ        |

- |                        |         |
|------------------------|---------|
| 7. นายสำเร็จ ขาวบ้านนา | กรรมการ |
| 8. นายปกครอง ชูศรี     | กรรมการ |
| 9. นายสมคิด เล็กขำ     | กรรมการ |
| 10. นายนพพล คงบันทึก   | กรรมการ |
| 11. นายปราโมทย์ ไหมทอง | กรรมการ |

ปัจจุบัน มีสมาชิกทั้งสิ้น 35 สหกรณ์ โดยแบ่งเป็น

1. สมาชิกสามัญ 11 สหกรณ์
  1. สหกรณ์นิคมอ่าวลึก จำกัด
  2. สหกรณ์นิคมปลายพระยา จำกัด
  3. สหกรณ์นิคมปากน้ำ จำกัด
  4. สหกรณ์การเกษตรปลายพระยา จำกัด
  5. สหกรณ์การเกษตรอ่าวลึก จำกัด
  6. สหกรณ์การเกษตรคลองท่อม จำกัด
  7. สหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันรายย่อยกระบี่ จำกัด
  8. สหกรณ์การเกษตรลำทับ จำกัด
  9. สหกรณ์นิคมคลองท่อม จำกัด
  10. สหกรณ์กองทุนสวนยางน้ำจืดสามัคคี จำกัด
  11. สหกรณ์การเกษตรปาล์มน้ำมันวิวัฒนา จำกัด
12. สมาชิกสมทบ 24 สหกรณ์
  13. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านคลองยาง จำกัด
  14. สหกรณ์นิคมท่าแซะ จำกัด
  15. สหกรณ์กองทุนสวนยางหนองปรัง จำกัด
  16. สหกรณ์การเกษตรวังวิเศษ จำกัด
  17. สหกรณ์การเกษตรท้ายเหมือง จำกัด
  18. สหกรณ์นิคมหลังสวน จำกัด
  19. สหกรณ์ปาล์มน้ำมันตรัง จำกัด
  20. สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธกส.ตรัง จำกัด
  21. สหกรณ์ปาล์มน้ำมันจังหวัดพังงา จำกัด
  22. วิสาหกิจชุมชนลานเทชุมชนบ้านห้วยไต้

23. สหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านสองแพรก จำกัด
24. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรกระบี่ จำกัด
25. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มลานเทควนม่วงรุ่งเรืองปาล์ม
26. สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธ.ก.ส. กระบี่ จำกัด
27. สหกรณ์กองทุนสวนยางเขาใหญ่สามัคคี จำกัด
28. สหกรณ์กองทุนสวนยางพรุฑ์พัฒนา จำกัด
29. สหกรณ์การเกษตรบ้านหนองหงส์อ่าวลึก จำกัด
30. วิสาหกิจชุมชนเกษตรกรทำสวนสำกี
31. วิสาหกิจชุมชนจอมพลปาล์ม
32. สหกรณ์กองทุนสวนยางห้วยไต่
33. สหกรณ์ทับปรึการเกษตรสหกิจ จำกัด
34. สหกรณ์การเกษตรบ้านเขี้ยวหลาน จำกัด
35. สหกรณ์การเกษตรเหนือคลอง จำกัด
36. สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตชะอวดพัฒนา จำกัด

จัดกรทรัพยากรมนุษย์  
ของชุมนุมสหกรณ์ฯ จะใช้ระบบมาตรฐาน ISO 9001: 2008 โดยจัดทำระเบียบปฏิบัติงาน  
สำหรับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรระดับปฏิบัติการ

ชุมนุมสหกรณ์ฯ ไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับแต่ละตำแหน่ง ดังนั้นจึงไม่มีข้อมูล  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่มีโดยภาพรวมแต่ละฝ่าย หรือแต่ละหน่วยงานซึ่งจะวัด  
ตาม KPI ของแต่ละแผนกเพื่อเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น

ข้อจำกัดในการรับบุคลากรเข้าทำงาน

คุณสมบัติในการรับบุคลากรเข้าทำงานมีกำหนดไว้ใน Job description

จำนวนของบุคลากรของสาขาปลายพระยา และสาขาคลองท่อม ไม่รวมผู้บริหารฝ่ายขึ้นไป

- |                 |     |    |
|-----------------|-----|----|
| - สาขาปลายพระยา | 222 | คน |
| - สาขาคลองท่อม  | 131 | คน |

ที่ตั้งทั้ง 2 สาขา

- สาขาปลายพระยา 62 หมู่ 3 ต.ศิรวัง อ.ปลายพระยา จ.กระบี่ 81110
- คลองท่อม 88 หมู่ 5 ต.คลองท่อมเหนือ อ.คลองท่อม จ.กระบี่ 81120

ปัญหาที่พบบ่อยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากร

1. การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ทั่วถึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. คุณสมบัตินของบุคลากรไม่ตรงกับตำแหน่งงาน

ข้อมูลจากหัวหน้างานบุคคลชุมนุมฯ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2556

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภา ทองอ่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น  
ในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน  
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ  
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำคัญ คือ ผู้อำนวยการต้องไม่สับเปลี่ยน  
งานช่วยฝ่ายบริหารบ่อยเกินไป การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์ที่โปร่งใส  
และยุติธรรม และฝ่ายบริหารต้องสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สุดารัตน์ กิมศิริ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงเกษตรสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย  
ที่มีความสัมพันธ์ทั้ง 8 ปัจจัย ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน  
ปัจจัยการบริหารและนโยบายขององค์กร ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการ  
และความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก  
กับประสิทธิภาพงานมี 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหาร และนโยบายขององค์กร  
ความก้าวหน้า สวัสดิการและความมั่นคง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ  
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความร่วมมือ และความสามัคคีการปฏิบัติงาน  
ความรับผิดชอบสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

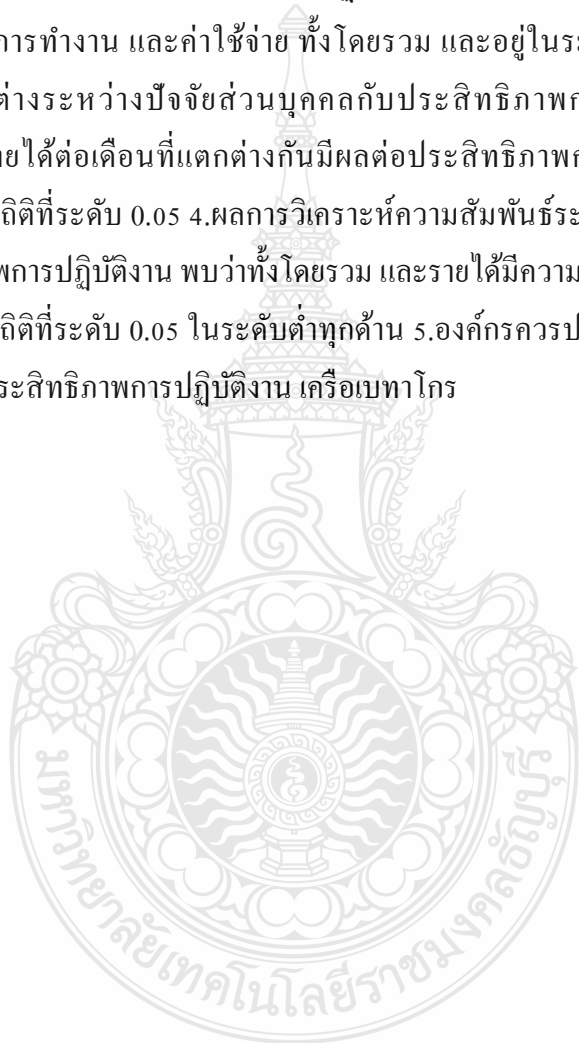
ชุตินาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร ผลของการศึกษาพบว่า 1. พนักงานบริษัทที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก 2. ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

อนรรักษ์ สันติรักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิลเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนสผลของการศึกษาพบว่า การศึกษารายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หจก.ซิลเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส โดยรวมแตกต่างกัน เพศ อายุ ตำแหน่ง และสถานภาพ ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หจก.ซิลเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงาน หจก.ซิลเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส พบว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในอาชีพการงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ไพเราะ วรรณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ บอร์ดแอนด์ เน็ทเวอร์ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพงานอยู่ในระดับสูง โดยให้ระดับความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการให้บริการมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารควรพิจารณา และปรับปรุงลักษณะการบริหารงานเพื่อใช้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรกฤต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ในระดับสูงกว่าปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีตามลำดับ

ลัทธินัย ชนะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร ผลของการศึกษาพบว่า 1.ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 7 ด้าน คือ การวางแผนการสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัย และสุขภาพ พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน 4 ด้าน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย ทั้งโดยรวม และอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าทั้งโดยรวม และรายได้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับค่าทุกด้าน 5. องค์การควรปรับปรุงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เครือเบทาโกร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด เป็นวิจัยเชิงสำรวจวัตถุประสงค์เพื่ออิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด จำนวน 351 ตัวอย่างโดยมีการกำหนดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n	:	จำนวนตัวอย่าง
N	:	จำนวนประชากร
E	:	ระดับความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับ



### กลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างจำแนกตามสาขาของสหกรณ์โดยมีขนาดตัวอย่างดังนี้

	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. สาขาปลายพระยา	222	126
2. สาขาคลองท่อม	131	74
รวม	351	200

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน และในแต่ละกลุ่มใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ สาขาปลายพระยา สาขาคลองท่อม โดยคำนวณจากประชากรแต่ละสาขา ตามรายละเอียดในตารางที่ 3.1

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสอบถาม
  2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
  3. ร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
  5. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขแล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป
- การทดสอบเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)**

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความหาเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยพิจารณาความเพียงพอของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งฉบับ

## การแจกแบบสอบถาม (Questionnaires)

ในการแจกแบบสอบถามของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ 200 ตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 4 ข้อ ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณการผลิตด้านคุณภาพงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

การวิเคราะห์คะแนนของคำตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้วิธีการแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Linkert Scale ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ

### การทดสอบเครื่องมือ

1. ทำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อความเหมาะสม และแก้ไขให้เหมาะสม
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน



2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้  
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์  
ทำงานรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน วิธีวิเคราะห์สถิติแบบ Independent  
samples t-test และ One-Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานต่างกันใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติแบบความถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น (Multiple  
Linear Regression)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนด

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทำการทดสอบเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด จำนวน 200 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ชุมนุมสหกรณ์  
ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	116	58
หญิง	84	42
อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	77	38.5
30-35 ปี	64	32
36-40 ปี	37	18.5
46-50 ปี	14	7
มากกว่า 50 ปี	8	4
ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ปวช.	39	19.5
ปวส.	49	24.5
ปริญญาตรี	105	52.5
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.5
ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1ปี	35	17.5
1-2 ปี	59	29.5
3-5 ปี	33	16.5
มากกว่า 5 ปี	73	36.5

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

รายได้	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10, 000 บาท	34	17.00
10, 001-15,000 บาท	93	46.50
15,001-20,000 บาท	41	20.50
สูงกว่า 20,000 บาท	32	16.00
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 คน พบว่าเป็นเพศชายจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58 เป็นเพศหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42 โดยมีอายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 30 - 35 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา 1-2 ปีจำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 29.5 เป็นกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาทจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่ปฏิบัติที่ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด**

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครเข้าทำงาน	46 (23.0)	88 (44.0)	43 (21.5)	10 (5.0)	13 (6.5)	3.72	1.076	มาก	(5)
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ลดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร	57 (28.5)	87 (43.5)	44 (22.0)	7 (3.5)	5 (2.5)	3.92	0.932	มาก	(1)

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. องค์กรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคกันโดยใช้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน	58 (29.0)	82 (41.0)	43 (21.5)	9 (4.5)	8 (4.0)	3.87	1.016	มาก	(3)
4. มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร	48 (24.0)	85 (42.5)	51 (25.5)	10 (5.0)	6 (3.0)	3.80	0.963	มาก	(4)
5. องค์กรมีแผนผังการทำงานของแต่ละสาขางานอย่างชัดเจน	58 (29.0)	87 (43.5)	40 (20.0)	10 (5.0)	5 (2.5)	3.92	0.955	มาก	(2)
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	<b>0.839</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.839$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้ลดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} 3.92, S.D. = 0.932$ ) รองลงมาคือ องค์กรมีแผนผังการทำงานของแต่ละสาขางานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.955$ )



**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการให้รางวัล  
ทรัพยากรมนุษย์

การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมโดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้	45 (22.5)	88 (44.0)	52 (26.0)	8 (4.0)	7 (3.5)	3.78	0.957	มาก	(1)
2. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง	48 (24.0)	82 (41.0)	51 (25.5)	13 (6.5)	6 (3.0)	3.77	0.987	มาก	(3)
3. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	44 (22.0)	85 (42.5)	55 (27.5)	13 (6.5)	3 (1.5)	3.77	0.917	มาก	(2)
<b>รวม</b>						<b>3.77</b>	<b>0.845</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.845) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันมากดังนี้อันดับหนึ่งคือ ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม โดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.957) รองลงมาคือ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.917) ซึ่งมีความใกล้เคียงเท่ากับองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.987)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	47 (23.5)	80 (40.0)	58 (29.0)	10 (5.0)	5 (2.5)	3.77	0.950	มาก	(1)
2. การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงานมีความเหมาะสม	35 (2.0)	88 (5.5)	62 (31.0)	11 (5.5)	4 (2.0)	3.70	0.892	มาก	(3)
3. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	44 (22.0)	83 (41.5)	54 (27.0)	16 (8.0)	3 (1.5)	3.75	0.940	มาก	(2)
รวม						3.74	0.833	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.833) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้อันดับหนึ่ง คือ องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.950) รองลงมาคือ องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.940)

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปกป้อง  
และธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

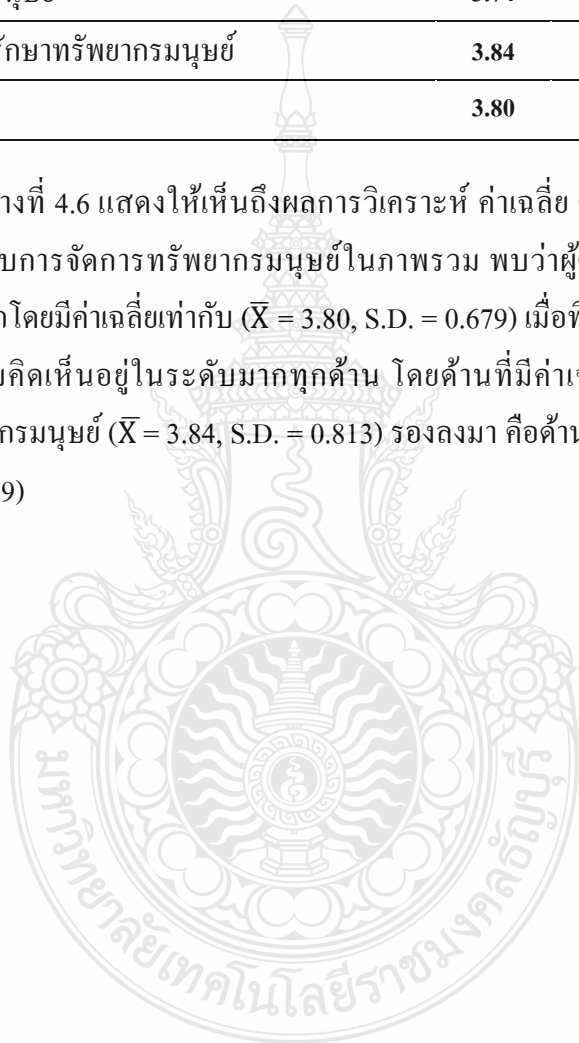
ปกป้องและธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อัน ดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรมีการจัด สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	46 (23.0)	105 (52.5)	39 (19.5)	7 (3.5)	3 (1.5)	3.92	0.835	มาก	(1)
2. องค์กรมีการเปิดโอกาส ให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	42 (21.0)	94 (47.0)	47 (23.5)	14 (7.0)	3 (1.5)	3.79	0.906	มาก	(4)
3. ผู้บริหารมีการให้ กำลังใจบุคลากรในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	49 (24.5)	89 (44.5)	41 (20.5)	15 (7.5)	6 (3.0)	3.80	0.992	มาก	(3)
4. ผู้บริหารมีการให้ ข้อเสนอแนะเมื่อบุคลากร ปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ ซ้ำเติม	54 (27.0)	88 (44.0)	38 (19.0)	14 (7.0)	6 (3.0)	3.85	0.996	มาก	(2)
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	<b>0.813</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปกป้องและธำรงรักษา  
ทรัพยากรมนุษย์พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้าน  
การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.813)  
เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ากลุ่มมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้อันดับหนึ่ง คือ องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
ที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.835) รองลงมา ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะเมื่อบุคลากรปฏิบัติงาน  
ผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.996)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.84	0.839	มาก	(2)
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.77	0.845	มาก	(3)
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.74	0.833	มาก	(4)
ด้านปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.84	0.813	มาก	(1)
รวม	3.80	0.679	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.679) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.813) รองลงมา คือด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.839)



ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรที่ปฏิบัติที่ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากหัวหน้างาน	32 (16.0)	91 (45.5)	56 (28.0)	13 (6.5)	8 (4.0)	3.63	0.963	มาก	(3)
2. ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากผู้ร่วมงาน	36 (18.0)	94 (47.0)	57 (28.5)	8 (4.0)	5 (2.5)	3.74	0.887	มาก	(1)
3. ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากลูกค้า	38 (19.0)	87 (43.5)	56 (28.0)	11 (5.5)	8 (4.0)	3.68	0.976	มาก	(2)
<b>รวม</b>						<b>3.68</b>	<b>0.834</b>	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของงานพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.834) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.887) รองลงมา คือ ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากลูกค้า ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.976)

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณงาน

ปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีจำนวนตรงตามที่องค์กรกำหนด	59 (29.5)	84 (42.0)	44 (22.0)	10 (5.0)	3 (1.5)	3.93	0.922	มาก	(2)
2. ท่านคิดว่าองค์กรมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณผลผลิตตามที่กำหนดไว้	52 (26.0)	93 (46.5)	44 (22.0)	9 (4.5)	2 (1.0)	3.92	0.864	มาก	(3)
3. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย	59 (29.5)	101 (50.5)	31 (15.5)	9 (4.5)	-	4.05	0.794	มาก	(1)
<b>รวม</b>						<b>3.97</b>	<b>0.761</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณงานพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.761) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้อันดับหนึ่ง คือ ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.794) และรองลงมา คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีจำนวนตรงตามที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.922)

**ตารางที่ 4.9** แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเวลาในการทำงาน

เวลาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรมีการจัดสรรเวลา ในการปฏิบัติให้กับ บุคลากรอย่างเหมาะสมกับ งาน	39 (19.5)	92 (46.0)	59 (29.5)	10 (5.0)	-	3.80	0.808	มาก	(2)
2. องค์กรมีการนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามา ใช้เพื่อช่วยลดเวลาในการ ปฏิบัติงาน	41 (20.5)	96 (48.0)	52 (26.0)	8 (4.0)	3 (1.5)	3.82	0.855	มาก	(1)
3. องค์กรมีการพัฒนา เทคนิคต่างๆ เพื่อลดเวลา ในการทำงาน	40 (20.0)	88 (44.0)	56 (28.0)	13 (6.5)	3 (1.5)	3.75	0.902	มาก	(3)
<b>รวม</b>						<b>3.79</b>	<b>0.775</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาในการทำงานพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.775) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้อันดับหนึ่ง คือ องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.855) และรองลงมา คือ องค์กรมีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.808)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรมีการคุม กระบวนการผลิตอย่าง เคร่งครัดเพื่อให้เกิดการ สูญเสียให้น้อยที่สุด	59 (29.5)	86 (43.0)	40 (20.0)	11 (5.5)	4 (2.0)	3.93	0.945	มาก	(2)
2. ท่านมีส่วนช่วยลดการ กระทำต่างๆที่ก่อให้เกิด ความสิ้นเปลืองเพื่อลด ภาระค่าใช้จ่ายของ องค์กร	65 (32.5)	92 (46.0)	33 (16.5)	6 (3.0)	4 (2.0)	4.04	0.890	มาก	(1)
3. ท่านคิดว่าค่าใช้จ่ายใน การมาปฏิบัติงานแต่ละ วันมีความสมดุลกับ รายรับที่ได้รับจากองค์กร	56 (28.0)	74 (37.0)	51 (25.5)	12 (6.0)	7 (3.5)	3.80	1.027	มาก	(3)
<b>รวม</b>						<b>3.92</b>	<b>0.824</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.824) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้อันดับหนึ่ง คือ ท่านมีส่วนช่วยลดการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.890) รองลงมาคือ องค์กรมีการควบคุมกระบวนการผลิตอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.945)



ตารางที่ 4.11 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	3.68	0.834	มาก	(4)
ด้านปริมาณงาน	3.97	0.761	มาก	(1)
ด้านเวลาในการทำงาน	3.79	0.775	มาก	(3)
ด้านค่าใช้จ่าย	3.92	0.824	มาก	(2)
รวม	3.84	0.606	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.606) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.761) รองลงมา คือด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.606)

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน  
มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	3.71	0.860	0.469	198	0.640
	หญิง	3.65	0.800			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	4.00	0.734	0.728	198	0.468
	หญิง	3.92	0.798			
ด้านเวลาในการทำงาน	ชาย	3.88	0.789	2.030	198	0.044*
	หญิง	3.66	0.739			

**ตารางที่ 4.12** การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	3.90	0.783	0.506	198	0.614
	หญิง	3.96	0.881			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	3.87	0.612	0.865	181.521	0.388
	หญิง	3.80	0.597			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.388 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  สรุปว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.948	4	0.737	1.061	0.377
	ภายในกลุ่ม	135.441	195	0.695		
	รวม	138.389	199			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.504	4	0.376	0.646	0.631
	ภายในกลุ่ม	113.607	195	0.583		
	รวม	115.111	199			
เวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.022	4	0.256	0.421	0.793
	ภายในกลุ่ม	118.350	195	0.607		
	รวม	119.373	199			
ค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3.736	4	0.934	1.386	0.240
	ภายในกลุ่ม	131.370	195	0.674		
	รวม	135.106	199			

**ตารางที่ 4.13** การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.230	4	0.308	0.836	0.504
	ภายในกลุ่ม	71.747	195	0.368		
	รวม	72.977	199			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐานด้วยว่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพของงานปริมาณงานเวลาในการทำงานและค่าใช้จ่าย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.377, 0.631, 0.793, 0.240 และ 0.504 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  สรุปว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.714	3	1.571	2.304	0.078
	ภายในกลุ่ม	133.675	196	0.682		
	รวม	138.389	199			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.459	3	2.153	3.884	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	108.652	196	0.554		
	รวม	115.111	199			
ด้านเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.032	3	0.677	1.132	0.337
	ภายในกลุ่ม	117.34	196			
	รวม	119.373	199	0.599		

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	7.623	3	2.541	3.907	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	127.483	196			
	รวม	135.106	199	0.65		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.456	3	1.485	4.249	<b>0.006*</b>
	ภายในกลุ่ม	68.521	196	0.350		
	รวม	72.977	199			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานด้วยว่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและโดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.010, 0.010 และ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและโดยรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (LSD Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.15 - 4.17

**ตารางที่ 4.15** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.91	4.27	3.84	4.05
ปวช.	3.91	-	0.357 <b>(0.026*)</b>	0.076 <b>(0.585)</b>	-0.133 <b>(0.664)</b>
ปวส.	4.27		-	0.434 <b>(0.001*)</b>	0.224 <b>(0.456)</b>
ปริญญาตรี	3.84			-	-0.210 <b>(0.472)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.026 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.357 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.434

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย  
จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
ระดับการศึกษา		กลุ่ม			
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.90	4.24	3.77	4.05
ปวช.	3.90	-	-0.347 <b>(0.046*)</b>	0.126 <b>(0.406)</b>	-0.150 <b>(0.651)</b>
ปวส.	4.24	-	-	-0.473 <b>(0.001*)</b>	0.197 <b>(0.546)</b>
ปริญญาตรี	3.77	-	-	-	-0.276 <b>(0.381)</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.046 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.473

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม			
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่มI	Mean	3.78	4.10	3.74	3.89
ปวช.	3.78	-	-0.321 <b>(0.012*)</b>	0.035 (0.751)	-0.117 (0.630)
ปวส.	4.10	-	-	0.356 <b>(0.001*)</b>	0.204 (0.394)
ปริญญาตรี	3.74	-	-	-	-0.152 (0.510)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มประสิทธิภาพในการด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปวช. มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มระดับ ปวส. โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.012 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.356

สมมติฐานที่ 1.4 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.266	3	1.089	1.579	0.196
	ภายในกลุ่ม	135.123	196	0.689		
	รวม	138.389	199			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.978	3	1.326	2.339	0.075
	ภายในกลุ่ม	111.133	196	0.567		
	รวม	115.111	199			
เวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.095	3	1.365	2.321	0.077
	ภายในกลุ่ม	115.277	196	0.588		
	รวม	119.373	199			
ค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3.072	3	1.024	1.520	0.211
	ภายในกลุ่ม	132.034	196			
	รวม	135.106	199	0.674		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.750	3	0.917	2.558	0.056
	ภายในกลุ่ม	70.228	196	0.358		
	รวม	72.977	199			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลจากตารางที่ 4.18 การทดสอบสมมติฐานด้วยว่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คุณภาพของงานปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.196, 0.075, 0.077, 0.211 และ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$ : รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.19** การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.751	3	0.584	0.828	0.480
	ภายในกลุ่ม	138.239	196	0.705		
	รวม	139.990	199			
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	4.472	3	1.491	2.123	0.099
	ภายในกลุ่ม	137.656	196	0.702		
	รวม	142.128	199			
ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.935	3	0.978	1.419	0.239
	ภายในกลุ่ม	135.196	196	0.69		
	รวม	138.131	199			
ด้านปกป้องและชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3.173	3	1.058	1.615	0.187
	ภายในกลุ่ม	128.332	196	0.655		
	รวม	131.505	199			
สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.496	3	0.832	1.826	0.144
	ภายในกลุ่ม	89.273	196	0.455		
	รวม	91.769	199			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 การทดสอบสมมติฐานด้วยว่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่าคุณภาพของงานปริมาณงานเวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.480, 0.099, 0.239, 0.187 และ 0.144

ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้สถิติ Multiple Linear Regression

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการดังนี้

$X$  = ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้  $X_1$

$Y$  = ค่าตัวแปรตาม

$\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์  $b_0$

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น

จะใช้สัญลักษณ์  $b_1$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

$e$  = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน ของการประมาณค่า  $Y$  โดยค่า  $\hat{Y}$

จะใช้สัญลักษณ์  $e$  สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่

$\hat{Y}_T$  = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$\hat{Y}_1$  = คุณภาพของงาน

$\hat{Y}_2$  = ปริมาณงาน

$\hat{Y}_3$  = เวลาในการทำงาน

$\hat{Y}_4$  = ค่าใช้จ่าย

ตัวแปรต้น

$X_1$  = การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

$X_2$  = การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

$X_3$  = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

$X_4$  = การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
I	0.599	0.359	0.349	0.673

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.599 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 34.9

**ตารางที่ 4.21** แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน คุณภาพของงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.960	0.267		3.593	<b>0.000*</b>
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ )	0.327	0.074	0.329	4.447	<b>0.000*</b>
การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ )	0.244	0.74	0.237	3.285	<b>0.001*</b>
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ )	0.140	0.071	0.132	1.974	<b>0.050*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.050 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_4X_4 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.960 + 0.327X_1 + 0.244X_4 + 0.140X_2$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน) (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
I	0.651	0.423	0.415	0.582

จากตารางที่ 4.22 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.651 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 41.5

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ปริมาณงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_2$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	1.281	0.228		5.627	0.000*
การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์( $X_4$ )	0.295	0.064	0.315	4.630	0.000*
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ )	0.208	0.069	0.230	3.027	0.003*
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์( $X_3$ )	0.202	0.069	0.221	2.948	0.004*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.003 และ 0.004 ตามลำดับจากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_4X_4 + b_1X_1 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.281 + 0.295X_4 + 0.208X_1 + 0.202X_3$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลาในการทำงาน)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลาในการทำงาน) (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
I	0.595	0.354	0.347	0.626

จากตารางที่ 4.24 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลาในการทำงาน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.595 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 34.7

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน (ตามสมการ  $\hat{Y}_3$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.392	0.238		5.846	0.000*
การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ )	0.443	0.064	0.465	6.943	0.000*
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ )	0.184	0.061	0.201	2.992	0.003*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลาในการทำงาน) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_4 X_4 + b_2 X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 1.392 + 0.443 X_4 + 0.184 X_2$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย)

**ตารางที่ 4.26** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย) (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
I	0.618	0.381	0.375	0.651

จากตารางที่ 4.26 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.618 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 37.5

**ตารางที่ 4.27** แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) กับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.338	0.247		5.425	0.000*

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (ตามสมการ  $\hat{Y}_4$ )(ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์( $X_3$ )	0.473	0.066	0.478	7.175	0.000*
การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์( $X_4$ )	0.212	0.068	0.209	3.140	0.002*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_3X_3 + b_4X_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_4 = 1.338 + 0.473X_3 + 0.212X_4$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)



**ตารางที่ 4.28** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) (ตามสมการ  $\hat{Y}$ )

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
I	0.802	0.643	0.635	0.366

จากตารางที่ 4.28 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.802 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 63.5

**ตารางที่ 4.29** แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) กับระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม (ตามสมการ  $\hat{Y}$ )

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.140	0.148		7.716	<b>0.000*</b>
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ )	0.264	0.041	0.354	6.359	<b>0.000*</b>
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ )	0.212	0.043	0.291	4.871	<b>0.000*</b>
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ )	0.139	0.045	0.192	3.091	<b>0.002*</b>
การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ )	0.097	0.039	0.135	2.474	<b>0.014*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.002 และ 0.014 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_t = 1.140 + 0.264X_1 + 0.212X_2 + 0.139X_3 + 0.097X_4$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

$b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

**ตารางที่ 4.30** สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	เวลาในการทำงาน	ค่าใช้จ่าย	ภาพรวม
เพศ	-	-	✓ ชาย > หญิง	-	-
อายุ	-	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	✓ ปวช.<ปวส. ปวส.>ป.ตรี	-	✓ ปวช.<ปวส. ปวส.>ป.ตรี	✓ ปวช.<ปวส. ปวส.>ป.ตรี
ประสบการณ์ในการทำงาน	-	-	-	-	-
รายได้	-	-	-	-	-

✓ คือ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ระดับความคิดเห็น จำแนกตามรายด้าน	สมการพยากรณ์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	
ด้านคุณภาพของงาน	$\hat{Y}_1$	$= 0.960 + 0.327X_1 + 0.244 X_4 + 0.140 X_2$
ด้านปริมาณงาน	$\hat{Y}_2$	$= 1.281 + 0.295X_4 + 0.208X_1 + 0.202X_3$
ด้านเวลาในการทำงาน	$\hat{Y}_3$	$= 1.392 + 0.443 X_4 + 0.184 X_2$
ด้านค่าใช้จ่าย	$\hat{Y}_4$	$= 1.338 + 0.473X_3 + 0.212X_4$
ภาพรวม	$\hat{Y}_t$	$= 1.140 + 0.264X_1 + 0.212X_2 + 0.139 X_3 + 0.097X_4$

เมื่อ

- (X<sub>1</sub>) คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์
- (X<sub>2</sub>) คือ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
- (X<sub>3</sub>) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (X<sub>4</sub>) คือ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้สนใจในการทำวิจัยต่อไป

สำหรับตัวที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษานี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปกป้อง และชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปกป้อง และชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ส่วนด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายโดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติพบว่า เพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านเวลาในการทำงาน โดยเพศชายสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพกว่าเพศหญิง

ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และในภาพรวม และผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปวช. และระดับปริญญาตรีเหมือนกันหมดทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และความถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และมีความชัดเจนในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่จะได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตรงกับลักษณะของงานเพราะการจัดหาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นด่านแรกในการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรแสวงหาแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ออกมา ก็จะมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในการรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านการปกป้อง และธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปกป้อง และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

และจากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = 1.140 + 0.264X_1 + 0.212X_2 + 0.139X_3 + 0.097X_4$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่คูณเท่ากับ 0.082

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย

ผลการศึกษาพบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาพรวม โดยเพศชายมีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อยเนื่องจาก งานของชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ เป็นงานในลักษณะปฏิบัติที่ต้องใช้แรงงาน ซึ่งเพศชายมีลักษณะทางกายภาพที่แข็งแรงกว่าเพศหญิง ทำให้สามารถปฏิบัติงานด้านแรงงานหนักได้อย่างรวดเร็วทำให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องแนวคิด ประมะ สตะเวทิน (2546, น. 105) ที่กล่าวว่าเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่อง การปฏิบัติงาน ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคมจะมีบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณงานด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม โดยระดับการศึกษา ปวส. ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัย ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ที่พบว่า อายุ ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญ คือ การสำรวจ พิจารณา คุณสมบัติบุคลากรที่ต้องการรับเข้ามาปฏิบัติในแต่ละหน้าที่ให้มีความเหมาะสม เพื่อเอื้อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อภาพรวม คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติภาส ชนะจิตต์ (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินการขององค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากการศึกษาเมื่อได้ข้อสรุปตามข้างต้นแล้ว องค์กรควรนำผลการศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อปรับปรุง แก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น จากการศึกษาพบว่า ด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรควรนำหลักการในแต่ละตัวไปใช้ปรับปรุง เพื่อพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

5.3.2 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภาพรวม คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หากมีผู้ที่สนใจจะศึกษาต่อ ควรศึกษาเจาะลึกเป็นด้าน ๆ เพื่อให้ทราบผลว่าแต่ละด้านที่มีอิทธิพลนั้น ควรนำปัจจัยใดมาช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

5.3.3 จากการศึกษา องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประเมินตนเอง เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงความต้องการ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

5.3.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการดำเนินองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จขององค์กร จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และควรมีการติดตามผลในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรในองค์กร

5.4.2 ควรศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ทราบข้อมูลที่แท้จริงเพื่อนำไปพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป





## บรรณานุกรม

- เกษม พิพัฒน์ปัญญาคุณ. (2541). การควบคุมคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ. (2543). ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน  
ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒประสานมิตร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ:  
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- दनัย เทียนพุดและคณะ. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. (พิมพ์ครั้งที่3).  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2544). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่างจำกัด  
ธวัชชัย เมฆกระจาย. (2547). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่าน  
ทางการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุริน ชามะรัตน์. (2548). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายจัดระเบียบสังคมไปปฏิบัติในเขตเทศบาล  
เมืองร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชา 15201 หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2535). การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริม  
เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอสเอ็มเอส.
- นฤมล กิตตะยานนท์ และกชทาฐ พรหมายน. (2545). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ภาควิชา  
บริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- มานิช สุขฤกษ์ และคณะ. (2544). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิทยากร เชียงกุล. (2540). การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วรัท พฤกษากุลนันท์. (2550). สื่อหลายมิติแบบปรับตัว Adaptive Hypermedia. วารสารรังสิต  
สารสนเทศ. 13 (1): มกราคม-มิถุนายน 2550.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2544). การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ฟอรั่มเพช.
- สุนันทา เลานันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด  
ธนาคารพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Armstrong, M. (2006). **Performance management**. (3<sup>rd</sup> edition.) United States: Thomson-Shore.
- Bowin & Harvey. (2001). **Human Resource Management**. An Experiential Approach, 2/e. Upper Saddle  
River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Gary. (2001). **Human Resource Management**. 9th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gibson & other. (1988). **Introduction to Organizational Behavior**. London: Scott, Foresman and  
Company.
- Ivancevich, J. (2001). M. **Human Resource Management**. 8th ed. New York: McGraw – Hill, Inc.
- Katz & Kahn. (1978.) **The social psychology of organization**. (2<sup>nd</sup> ed). New York McGraw-Hill.
- Millet. (1954). **Management in the Public Service: the Guest for Effective Performance**. New  
York: McGraw-Hill.
- Noe. (2007). **Development of the Lab our surplus Economy: Theory and Policy**. Homewood, IL:  
Richard A. Irwin.
- Plowman, Grosvenor E & Peterson, E. (1989). **Business Organization and Management**.  
Illinois: Irwin.
- Stone, T. H. (2008). **Understanding personnel management**. Japan: CBS College publishing.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3d ed. New York: Harper and Row  
Publication.
- Zale, N. (1985). **Creating a Culture of Competence**. New York: John Wiley and Sons, Inc. Journal.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด



## แบบสอบถาม

### เรื่อง

อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

#### คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์  
ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์  
ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด ซึ่งจะนำมาประมวลรวบรวมเพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง  
กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อนึ่ง แบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิด  
ความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง โปรด  
อย่าเว้นข้อหนึ่งข้อใดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ที่สุดแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น  
3 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวธัญญา ทองหอม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ  1. น้อยกว่า 30 ปี  2. 30-35 ปี  
 3. 36-40 ปี  4. 46-50 ปี  
 5. มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา  1. ปวช.  2. ปวส.  
 3.ปริญญาตรี  4. สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน  1. น้อยกว่า 1 ปี  2. 1 - 2 ปี  
 3. 3 - 5 ปี  4. มากกว่า 5 ปี
5. รายได้  1. น้อยกว่า 10,000 บาท  2. 10,001-15,000 บาท  
 3. 15,001-20,000 บาท  4. สูงกว่า 20,000 บาท

**ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**

โปรดทำเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>การจัดการทรัพยากรมนุษย์</b>					
องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครเข้าทำงาน					
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้เกิดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร					
องค์กรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน โดยใช้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน					
มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร					
องค์กรมีแผนผังการทำงานของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน					
<b>การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์</b>					
ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมโดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้					
องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง					
ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
<b>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>					
องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างจริงจัง					
การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงานมีความเหมาะสม					
องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
<b>การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์</b>					
องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย					
องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเดิม					

**ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

โปรดทำเครื่องหมาย ( / ) ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1)

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>คุณภาพของงาน</b>					
ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากหัวหน้างาน					
ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากผู้ร่วมงาน					
ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงานของท่านอย่างสม่ำเสมอจากลูกค้า					
<b>ปริมาณงาน</b>					
ท่านคิดว่าปริมาณงานของท่านมีจำนวนตรงตามที่องค์กรกำหนด					
ท่านคิดว่าองค์กรมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณผลผลิตตามที่กำหนดไว้					
ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย					
<b>เวลาในการทำงาน</b>					
องค์กรมีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน					
องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อช่วยลดเวลาในการทำงาน					
องค์กรมีการพัฒนาเทคนิคต่างๆเพื่อลดเวลาในการทำงาน					
<b>ค่าใช้จ่าย</b>					
องค์กรมีการควบคุมกระบวนการผลิตอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด					
ท่านมีส่วนช่วยลดการกระทำต่างๆที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเพื่อลดการค่าใช้จ่ายขององค์กร					
ท่านคิดว่าค่าใช้จ่ายในการมาปฏิบัติงานแต่ละวัน มีความสมดุลกับรายรับที่ได้รับจากองค์กร					



ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



## ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คน)				IOC	สรุป
		1	2	3	รวม		
1.	<b>การจัดการทรัพยากรมนุษย์</b> องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครเข้าทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ช่วยเหลือลดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.	องค์กรมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน โดยใช้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.	มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
5.	องค์กรมีแผนผังการทำงานของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.	<b>การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์</b> ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมโดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7.	องค์กรมีการประเมินผลบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง	0	0	1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
8.	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับเดียวกันกับองค์กรอื่นๆที่มีลักษณะประเภทเดียวกันได้หรือไม่	-1	0	0	-1	-0.33	ใช้ไม่ได้
9.	<b>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b> องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้
10.	การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงานมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11.	องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
12.	<b>การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์</b> องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	1	0	1	2	0.66	ใช้ได้

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คน)				IOC	สรุป
		1	2	3	รวม		
13.	องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
16.	<b>คุณภาพของงาน</b> ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	0	1	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
17.	ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพงานของท่าน	1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
18.	ผลงานของท่านมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน	0	1	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
19.	<b>ปริมาณงาน</b> ท่านคิดว่าผลงานของท่านมีจำนวนตรงตามที่องค์กรกำหนด	0	1	1	2	0.66	ใช้ได้
20.	ท่านคิดว่าองค์กรมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณผลผลิตตามที่กำหนดไว้	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
21.	<b>เวลาในการทำงาน</b> ท่านคิดว่าท่านสามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงาน	0	0	1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
22.	องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23.	องค์กรมีการพัฒนาเทคนิคต่างๆเพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24.	<b>ค่าใช้จ่าย</b> องค์กรมีการควบคุมกระบวนการผลิตอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25.	องค์กรมีแหล่งวัตถุดิบโดยตรงเพื่อช่วยลดต้นทุนในการผลิต	-1	0	1	0	0	ใช้ไม่ได้

ภาคผนวก ค

ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม



## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

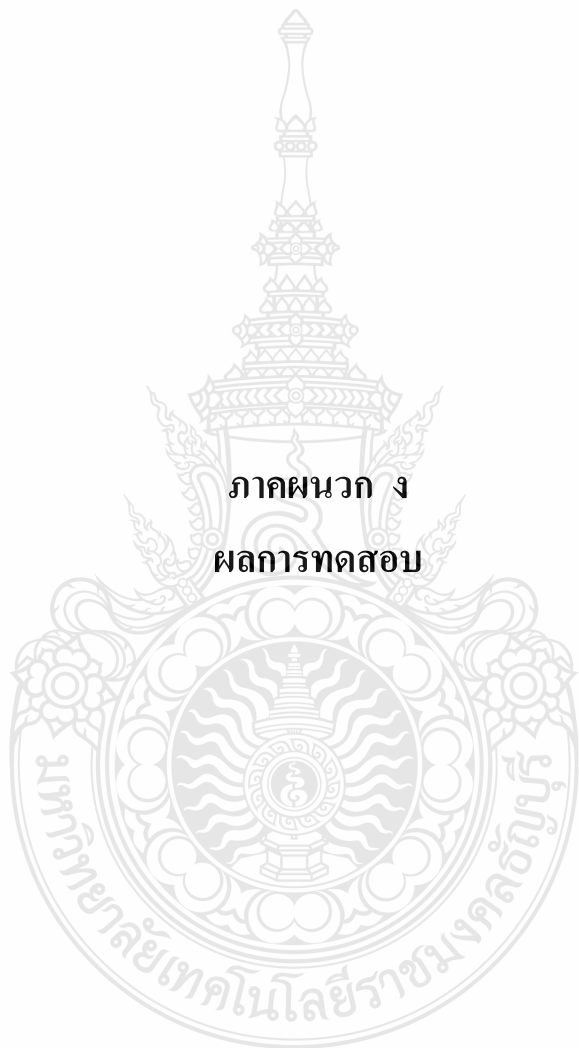
		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.950	27

**ภาคผนวก ง**  
**ผลการทดสอบ**



## ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
QA ชาย	116	3.7069	.86046	.07989
หญิง	84	3.6508	.79977	.08726
QTY ชาย	116	4.0000	.73426	.06817
หญิง	84	3.9206	.79762	.08703
TIME ชาย	116	3.8822	.78912	.07327
หญิง	84	3.6587	.73900	.08063
COST ชาย	116	3.8966	.78317	.07272
หญิง	84	3.9563	.88082	.09611
Grand QA ชาย	116	3.8714	.61221	.05684
หญิง	84	3.7966	.59720	.06516

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
QA	Between Groups	2.948	4	.737	1.061	.377
	Within Groups	135.441	195	.695		
	Total	138.389	199			
QTY	Between Groups	1.504	4	.376	.646	.631
	Within Groups	113.607	195	.583		
	Total	115.111	199			
TIME	Between Groups	1.022	4	.256	.421	.793
	Within Groups	118.350	195	.607		
	Total	119.373	199			
COST	Between Groups	3.736	4	.934	1.386	.240
	Within Groups	131.370	195	.674		
	Total	135.106	199			
Grand QA	Between Groups	1.230	4	.308	.836	.504
	Within Groups	71.747	195	.368		
	Total	72.977	199			



สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						QA	ปวช.		
	ปวส.	49	3.9320	.76673	.10953	3.7117	4.1522	2.00	5.00
	ปริญญาตรี	105	3.6476	.85589	.08353	3.4820	3.8133	1.33	5.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.5238	1.15241	.43557	2.4580	4.5896	1.33	5.00
	Total	200	3.6833	.83392	.05897	3.5671	3.7996	1.00	5.00
QTY	ปวช.	39	3.9145	.63392	.10151	3.7090	4.1200	2.33	5.00
	ปวส.	49	4.2721	.76882	.10983	4.0513	4.4929	2.00	5.00
	ปริญญาตรี	105	3.8381	.74838	.07303	3.6933	3.9829	1.67	5.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	4.0476	1.06160	.40125	3.0658	5.0294	2.33	5.00
	Total	200	3.9667	.76056	.05378	3.8606	4.0727	1.67	5.00
TIME	ปวช.	39	3.7949	.67371	.10788	3.5765	4.0133	2.00	5.00
	ปวส.	49	3.9388	.80414	.11488	3.7078	4.1698	1.67	5.00
	ปริญญาตรี	105	3.7048	.76977	.07512	3.5558	3.8537	1.33	5.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.9524	1.11270	.42056	2.9233	4.9815	2.00	5.00
	Total	200	3.7883	.77451	.05477	3.6803	3.8963	1.33	5.00

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower	Upper		
						Bound	Bound		
COST	ปวช.	39	3.8974	.68036	.10894	3.6769	4.1180	2.00	5.00
	ปวส.	49	4.2449	.86543	.12363	3.9963	4.4935	1.00	5.00
	ปริญญาตรี	105	3.7714	.81952	.07998	3.6128	3.9300	1.33	5.00
	สูงกว่า ปริญญาตรี	7	4.0476	.82616	.31226	3.2835	4.8117	3.00	5.00
	Total	200	3.9217	.82397	.05826	3.8068	4.0366	1.00	5.00
GrandQA	ปวช.	39	3.7756	.47648	.07630	3.6212	3.9301	2.58	4.75
	ปวส.	49	4.0969	.55076	.07868	3.9387	4.2551	1.67	4.92
	ปริญญาตรี	105	3.7405	.63741	.06220	3.6171	3.8638	2.00	4.75
	สูงกว่า ปริญญาตรี	7	3.8929	.71640	.27077	3.2303	4.5554	2.42	4.50
	Total	200	3.8400	.60557	.04282	3.7556	3.9244	1.67	4.92



## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
QA	Between Groups	4.714	3	1.571	2.304	.078
	Within Groups	133.675	196	.682		
	Total	138.389	199			
QTY	Between Groups	6.459	3	2.153	3.884	.010
	Within Groups	108.652	196	.554		
	Total	115.111	199			
TIME	Between Groups	2.032	3	.677	1.132	.337
	Within Groups	117.340	196	.599		
	Total	119.373	199			
COST	Between Groups	7.623	3	2.541	3.907	.010
	Within Groups	127.483	196	.650		
	Total	135.106	199			
GrandQA	Between Groups	4.456	3	1.485	4.249	.006
	Within Groups	68.521	196	.350		
	Total	72.977	199			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
QA	ปวช.	ปวส.	-.43625*	.17722	.015	-.7857	-.0867
		ปริญญาตรี	-.15189	.15486	.328	-.4573	.1535
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.02808	.33900	.934	-.6966	.6405
	ปวส.	ปวช.	.43625*	.17722	.015	.0867	.7857
		ปริญญาตรี	.28435*	.14288	.048	.0026	.5661
		สูงกว่าปริญญาตรี	.40816	.33369	.223	-.2499	1.0662
	ปริญญาตรี	ปวช.	.15189	.15486	.328	-.1535	.4573
		ปวส.	-.28435*	.14288	.048	-.5661	-.0026
		สูงกว่าปริญญาตรี	.12381	.32238	.701	-.5120	.7596
	สูงกว่าปริญญาตรี	ปวช.	.02808	.33900	.934	-.6405	.6966
		ปวส.	-.40816	.33369	.223	-1.0662	.2499
		ปริญญาตรี	-.12381	.32238	.701	-.7596	.5120
QTY	ปวช.	ปวส.	-.35758*	.15977	.026	-.6727	-.0425
		ปริญญาตรี	.07643	.13962	.585	-.1989	.3518
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.13309	.30562	.664	-.7358	.4696
	ปวส.	ปวช.	.35758*	.15977	.026	.0425	.6727
		ปริญญาตรี	.43401*	.12881	.001	.1800	.6881
		สูงกว่าปริญญาตรี	.22449	.30084	.456	-.3688	.8178

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ปริญญาตรี	ปวช.	ปวช.	-.07643	.13962	.585	-.3518	.1989
		ปวส.	-.43401*	.12881	.001	-.6881	-.1800
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.20952	.29064	.472	-.7827	.3637
	สูงกว่าปริญญาตรี	ปวช.	.13309	.30562	.664	-.4696	.7358
		ปวส.	-.22449	.30084	.456	-.8178	.3688
		ปริญญาตรี	.20952	.29064	.472	-.3637	.7827
TIME	ปวช.	ปวส.	-.14390	.16604	.387	-.4714	.1835
		ปริญญาตรี	.09011	.14509	.535	-.1960	.3763
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.15751	.31761	.621	-.7839	.4689
	ปวส.	ปวช.	.14390	.16604	.387	-.1835	.4714
		ปริญญาตรี	.23401	.13386	.082	-.0300	.4980
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.01361	.31264	.965	-.6302	.6030
	ปริญญาตรี	ปวช.	-.09011	.14509	.535	-.3763	.1960
		ปวส.	-.23401	.13386	.082	-.4980	.0300
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.24762	.30204	.413	-.8433	.3480
	สูงกว่าปริญญาตรี	ปวช.	.15751	.31761	.621	-.4689	.7839
		ปวส.	.01361	.31264	.965	-.6030	.6302
		ปริญญาตรี	.24762	.30204	.413	-.3480	.8433
COST	ปวช.	ปวส.	-.34746*	.17306	.046	-.6888	-.0062
		ปริญญาตรี	.12601	.15123	.406	-.1722	.4243
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.15018	.33105	.651	-.8031	.5027
		ปริญญาตรี					

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ปวส.	ปวช.	ปวช.	.34746*	.17306	.046	.0062	.6888
		ปริญญาตรี	.47347*	.13953	.001	.1983	.7486
		สูงกว่าปริญญาตรี	.19728	.32587	.546	-.4454	.8399
ปริญญาตรี	ปวช.	ปวช.	-.12601	.15123	.406	-.4243	.1722
		ปวส.	-.47347*	.13953	.001	-.7486	-.1983
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.27619	.31482	.381	-.8971	.3447
สูงกว่าปริญญาตรี	ปวช.	ปวช.	.15018	.33105	.651	-.5027	.8031
		ปวส.	-.19728	.32587	.546	-.8399	.4454
		ปริญญาตรี	.27619	.31482	.381	-.3447	.8971
GrandQA	ปวส.	ปวส.	-.32130*	.12688	.012	-.5715	-.0711
		ปริญญาตรี	.03516	.11088	.751	-.1835	.2538
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.11722	.24271	.630	-.5959	.3614
	ปวช.	ปวช.	.32130*	.12688	.012	.0711	.5715
		ปริญญาตรี	.35646*	.10229	.001	.1547	.5582
		สูงกว่าปริญญาตรี	.20408	.23891	.394	-.2671	.6752
	ปริญญาตรี	ปวช.	-.03516	.11088	.751	-.2538	.1835
		ปวส.	-.35646*	.10229	.001	-.5582	-.1547
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.15238	.23081	.510	-.6076	.3028
สูงกว่าปริญญาตรี	ปวช.	ปวช.	.11722	.24271	.630	-.3614	.5959
		ปวส.	-.20408	.23891	.394	-.6752	.2671
		ปริญญาตรี	.15238	.23081	.510	-.3028	.6076

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

สมมติฐานที่ 1.4 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
QA	Between Groups	5.809	3	1.936	2.862	.038
	Within Groups	132.580	196	.676		
	Total	138.389	199			
QTY	Between Groups	7.799	3	2.600	4.748	.003
	Within Groups	107.312	196	.548		
	Total	115.111	199			
TIME	Between Groups	2.373	3	.791	1.325	.267
	Within Groups	117.000	196	.597		
	Total	119.373	199			
COST	Between Groups	4.954	3	1.651	2.487	.062
	Within Groups	130.152	196	.664		
	Total	135.106	199			
GrandQA	Between Groups	4.658	3	1.553	4.455	.005
	Within Groups	68.319	196	.349		
	Total	72.977	199			

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
QA	Between Groups	3.266	3	1.089	1.579	.196
	Within Groups	135.123	196	.689		
	Total	138.389	199			
QTY	Between Groups	3.978	3	1.326	2.339	.075
	Within Groups	111.133	196	.567		
	Total	115.111	199			
TIME	Between Groups	4.095	3	1.365	2.321	.077
	Within Groups	115.277	196	.588		
	Total	119.373	199			
COST	Between Groups	3.072	3	1.024	1.520	.211
	Within Groups	132.034	196	.674		
	Total	135.106	199			
GrandQA	Between Groups	2.750	3	.917	2.558	.056
	Within Groups	70.228	196	.358		
	Total	72.977	199			



## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

### ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.288	.70380
2	.588 <sup>b</sup>	.346	.339	.67777
3	.599 <sup>c</sup>	.359	.349	.67284

a. Predictors: (Constant), HRM

b. Predictors: (Constant), HRM, THR

c. Predictors: (Constant), HRM, THR, HRA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.621	.234		6.929	.000
	HRM	.537	.059	.540	9.022	.000
2	(Constant)	1.110	.258		4.300	.000
	HRM	.381	.069	.383	5.533	.000
	THR	.289	.071	.281	4.062	.000
3	(Constant)	.960	.267		3.593	.000
	HRM	.327	.074	.329	4.447	.000
	THR	.244	.074	.237	3.285	.001
	HRA	.140	.071	.142	1.974	.050

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.621	.234		6.929	.000
	HRM	.537	.059	.540	9.022	.000
2	(Constant)	1.110	.258		4.300	.000
	HRM	.381	.069	.383	5.533	.000
	THR	.289	.071	.281	4.062	.000
3	(Constant)	.960	.267		3.593	.000
	HRM	.327	.074	.329	4.447	.000
	THR	.244	.074	.237	3.285	.001
	HRA	.140	.071	.142	1.974	.050

a. Dependent Variable: QA

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.313	.63051
2	.631 <sup>b</sup>	.398	.392	.59316
3	.651 <sup>c</sup>	.423	.415	.58191

a. Predictors: (Constant), THR

b. Predictors: (Constant), THR, HRM

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.313	.63051
2	.631 <sup>b</sup>	.398	.392	.59316
3	.651 <sup>c</sup>	.423	.415	.58191

a. Predictors: (Constant), THR

b. Predictors: (Constant), THR, HRM

c. Predictors: (Constant), THR, HRM, HRD

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.946	.216		9.020	.000
	THR	.526	.055	.562	9.568	.000
2	(Constant)	1.435	.226		6.352	.000
	THR	.347	.062	.371	5.585	.000
	HRM	.312	.060	.344	5.169	.000
3	(Constant)	1.281	.228		5.627	.000
	THR	.295	.064	.315	4.630	.000
	HRM	.208	.069	.230	3.027	.003
	HRD	.202	.069	.221	2.948	.004

a. Dependent Variable: QTY

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เวลาในการทำงาน)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.321	.63808
2	.595 <sup>b</sup>	.354	.347	.62563

a. Predictors: (Constant), THR

b. Predictors: (Constant), THR, HRA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.704	.218		7.801	.000
	THR	.543	.056	.570	9.757	.000
2	(Constant)	1.392	.238		5.846	.000
	THR	.443	.064	.465	6.943	.000
	HRA	.184	.061	.201	2.992	.003

a. Dependent Variable: TIME

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าใช้จ่าย)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.350	.347	.66574
2	.618 <sup>b</sup>	.381	.375	.65132

a. Predictors: (Constant), HRD

b. Predictors: (Constant), HRD, THR

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.734	.217		7.996	.000
	HRD	.585	.057	.592	10.336	.000
2	(Constant)	1.338	.247		5.425	.000
	HRD	.473	.066	.478	7.175	.000
	THR	.212	.068	.209	3.140	.002

a. Dependent Variable: COST

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_1$ ) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $X_2$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_3$ ) และการปกป้องและชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.471	.44032
2	.777 <sup>b</sup>	.604	.600	.38309
3	.795 <sup>c</sup>	.632	.626	.37039
4	.802 <sup>d</sup>	.643	.635	.36565

a. Predictors: (Constant), THR c. Predictors: (Constant), THR, HRD, HRM

b. Predictors: (Constant), THR, HRD d. Predictors: (Constant), THR, HRD, HRM, HRA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.871	.151		12.413	.000
	THR	.513	.038	.688	13.356	.000
2	(Constant)	1.371	.145		9.448	.000
	THR	.340	.040	.456	8.543	.000
	HRD	.312	.039	.429	8.036	.000
3	(Constant)	1.232	.145		8.502	.000
	THR	.291	.040	.390	7.181	.000
	HRD	.226	.044	.311	5.189	.000
	HRM	.168	.044	.233	3.839	.000
4	(Constant)	1.140	.148		7.716	.000
	THR	.264	.041	.354	6.359	.000
	HRD	.212	.043	.291	4.871	.000
	HRM	.139	.045	.192	3.091	.002

a. Dependent Variable: Grand QA

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวธัญญา ทองหอม
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดีที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2532
ที่อยู่	127/20 หมู่ 7 ตำบลอ่าวลึก อำเภ่อ่าวลึก จังหวัดกระบี่ 81110
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	ปี 2555 - ปัจจุบันคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เบอร์โทรศัพท์	090-8700-256
อีเมล	tanutta_muk@hotmail.com

