

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

Human Resource management process of Tambon Smart Team affecting the performance of Tambon Smart Team's independent contractors in

Samut Sakhon

ขวัญชนก เกิดสำอางค์¹, อรไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) และเพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีศึกษาด้วยแบบสอบถามลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีดังนี้ การคัดเลือกบุคลากร การสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ควรเน้นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควร

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 18 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail :6114990049@rumail.ru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสม รวมไปถึงควรจัดทำสวัสดิการที่ให้ความเหมาะสมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการคัดเลือกของโครงการฯ ควรให้ความสำคัญเรื่องการคัดเลือกบุคลากร โดยจะต้องมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสมและโปร่งใส ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ควรคัดเลือกผู้จ้างเหมาบริการให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีทุนการศึกษาหรือให้สิทธิการลา เพื่อเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ตรงกับความต้องการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการ และตนเอง และนำผลการประเมินที่ได้ มาเป็นแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: โครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the Human Resource management process of Tambon Smart Team in Samut Sakhon, 2) to study the work performance of Tambon Smart Team's employees in Samut Sakhon, 3) to study the Human Resource management process affecting the performance of Tambon Smart Team's independent contractors in Samut Sakhon. The study is conducted by handing out physical surveys to Tambon Smart Team's independent contractors in Samut Sakhon.

According to the analysis results of the respondents' opinions regarding the Human Resource management process of Tambon Smart Team in Samut Sakhon, the mean value of the overall responses is at a high level. When considered each area of the management process in the mean value context, these areas can be put in order from highest to lowest as follows - the highest level consists of Independent Contractors Selection, and Recruitment, followed by Performance Appraisal, Training and Development, and Compensation and Benefits, respectively.

The following are some suggestions to utilize the results of this research. For Compensation and Benefits, compensation payments and benefits should be focused on in order to increase motivation as well as reconsider a pay structure to keep it at appropriate levels. Moreover, proper welfare should be provided according to current economic conditions. For Employee Selection, it is crucial that the selection process is fitting and transparent. For Training and Development, it is suggested that independent contractors are selected for training courses constantly. Also, there should be scholarships as well as paid time off so that the contractors are offered opportunities to enhance their competence. For Recruitment, there should be advertising campaigns to attract the competent for employment in order for Tambon Smart Team to continue to operate smoothly and effectively. Lastly Performance Appraisal, 360-degree performance appraisal from supervisors, colleagues, subordinates, customers, along with oneself should be executed. Subsequently, make use of the appraisal results as guidelines to tackle any deficiencies as well as to boost work performance.

Keyword: Tambon Smart Team; work performance; Human Resource management process

1. บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด - 19 ในช่วงต้นปี 2563 ที่ผ่านมา ทำให้ส่งผลกระทบต่อถึงทุกภาคส่วนในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะไม่ว่าจะเป็นระบบเศรษฐกิจระดับมหภาคหรือระดับจุลภาค ด้วยภารกิจของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มีภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ และการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนทุกระดับ โดยได้ดำเนินการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 จึงเป็นที่มาของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) โดย กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานและบัณฑิตจบใหม่ ผ่านการจ้างงานในทุกตำบล จำนวน 7,255 ตำบล ใน 878 อำเภอ 76 จังหวัด เพื่อบรรเทาผลกระทบด้าน รายได้ของประชาชนที่ถูกเลิกจ้างหรือบัณฑิตจบใหม่ที่ยังไม่มีรายได้ อันจะส่งเสริมและกระตุ้นการบริโภค เพื่อขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจภาพรวมต่อไป

อย่างไรก็ตามทำให้ผู้ศึกษามีจุดสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ตลอดจนเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กร และยังเป็น การเสริมสร้างศักยภาพบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จากงานวิจัยของเบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แอสป์เอ็กซิซิชั่น จำกัด โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แอสป์เอ็กซิซิชั่น จำกัด โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือในการวิจัยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้างานฝ่ายผลิต แรงงานฝีมือ และผู้บริหารระดับสูงรวมจำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบพรรณนาความผลการวิจัยพบว่า บริษัท แอสป์เอ็กซิซิชั่น จำกัด มีการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือ 4 ขั้นตอนคือ

1) การสรรหาและคัดเลือก มี 2 ช่องทางคือการสรรหาภายในองค์กร เช่น การติดป้ายประกาศภายในประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายการจัดโครงการเพื่อแนะนำบุคลากร และการสรรหาบุคคลภายนอกองค์กร เช่น

ทางเว็บไซต์ การติดป้ายประกาศด้านหน้าบริษัท เช่น มีคุณสมบัติผู้สมัคร คือ อายุ 18-50 ปี ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา สุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถอ่านออกเขียนได้ แร่งงานต่างตัวพูดหรือฟังภาษาไทยพอได้ เป็นต้น โดยมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก 2 กรณี ดังนี้ กรณีแรก คือการพิจารณาจากการแนะนำของพนักงานภายในองค์กร และการพิจารณาจากประสบการณ์ทำงาน กรณีที่ 2 คือการพัฒนาความสามารถ เช่น การพูดคุยเบื้องต้น แบ่งกลุ่ม จากทักษะการทำงาน การสอนงาน และการประเมินผลงาน กรณีที่ 3 คือการจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน และด้านสวัสดิการพื้นฐาน และกรณีสุดท้ายคือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมี 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ ด้านความปลอดภัย และด้านสังคมและจิตใจ (เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์, 2558)

พัชรกานต์ นิมิตรศตีกุล (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และเพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 14 คน ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์คำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กรมากที่สุด กระบวนการสรรหา เปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคคลทั่วไปจากภายนอกหน่วยงานเข้าสู่กระบวนการสรรหา แบ่งวิธีการสรรหาตามความต้องการขององค์กร แต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กระบวนการคัดเลือกนำหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการสอบแข่งขันของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเป็นไปตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์กร กระบวนการบริหารค่าตอบแทน ออกข้อกฎหมาย เพื่อเป็นหลักในการบริหารเงินเดือนและมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาวการณ์ต่าง ๆ กระบวนการให้สวัสดิการ มีการให้สวัสดิการตามที่กฎหมายบังคับและตามนโยบายขององค์กร กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามวัตถุประสงค์ของแต่ละการประเมิน นอกจากนี้ยังพิสูจน์ว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจนทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ (พัชรกานต์ นิมิตรศตีกุล, 2558)

นรเศรษฐ วาสะศิริ และ ณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงานด้านเวลาทำงานในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงใน ระดับปานกลางทุกด้าน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรมีการปรับปรุงนโยบายการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น (นรเศรษฐ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม, 2559)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

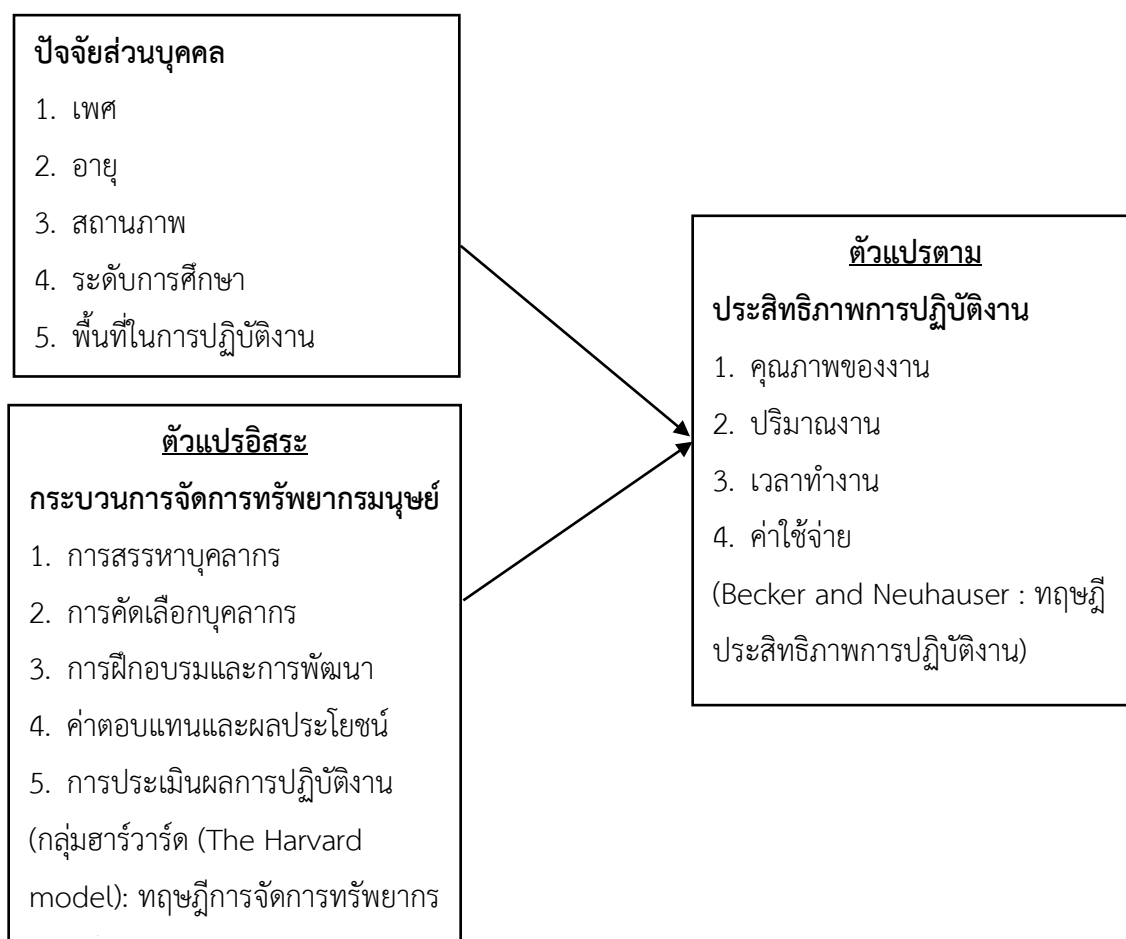
1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ(Tambon Smart Team) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร

3. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย



5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ทั้งชายและหญิง ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 80 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาใน

ครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ตามประชากรที่ได้กำหนดข้างต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สมบูรณ์และเหมาะสม สำหรับการนำมาใช้วิเคราะห์และประมวลผลวิจัย

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ 66 คน ซึ่งผู้ศึกษาขอใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน เพื่อความสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check List) จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List)

ส่วนที่ 2 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือกบุคลากร (Selection) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิด เครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลาทำงาน (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิด เครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากการแบ่งประชากรออกตามพื้นที่อำเภอ ทั้ง 3 อำเภอของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว โดยกำหนดตามสัดส่วนของประชากร และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการนำแบบสอบถามไปสอบถาม ลูกจ้างเหมาบริการโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 80 คน จากนั้น นำแบบ สอบถาม กลับมาวิเคราะห์ ประมวลผล ทำการสรุปผล จัดทำรูปเล่ม และนำเสนอผลงานวิจัยต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการรวบรวมจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถามเสร็จแล้ว ทำการตรวจสอบให้มีความครบถ้วนทุกข้ออย่างสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงค่า เพื่อนำไปทดสอบในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ไปเพื่อทดสอบหาค่าต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 70 ชุดแล้ว ทางผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมารวบรวมและนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ และสรุปผลในการวิจัย ได้ใช้การคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการนำเสนอข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่วิเคราะห์ได้เป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์ได้เป็นการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์ได้เป็นการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการนำเสนอ ในส่วนการทดสอบสมมติฐานของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ตัวแปรเพศใช้การวิเคราะห์ทดสอบที (T-test) ส่วนตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และทดสอบสมมติฐาน กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD)

6. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 70 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 70 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามที่แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.1 สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 98.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น ด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบ บูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้าน ที่อยู่ ในระดับมากที่สุดมีดังนี้ การคัดเลือกบุคลากร การสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบ บูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนใหญ่ลูกจ้างเหมาะสมบริการตามโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีดังนี้ เวลาทำงาน รองลงมาคือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (1) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาะสมบริการตามโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (Sex) อายุ (Age) สถานภาพ (Status) และพื้นที่ ในการปฏิบัติงาน (Area of work) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาะสมบริการซึ่งมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

7. การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ

ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การสรรหามบุคลากร (Recruitment) การคัดเลือกบุคลากร (Selection) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ เนื่องจากลูกจ้างเหมาบริการมีความคิดเห็นว่าโครงการได้ ให้ความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) ที่ลูกจ้างเหมาบริการควรจะได้รับ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเหมาบริการตามวุฒิการศึกษา ค่าล่วงเวลา เป็นต้น โดยทางโครงการฯ ได้กำหนดวุฒิการศึกษาที่รับสมัครไว้ที่ระดับปริญญาตรี ซึ่งค่าตอบแทนที่โครงการฯ จ่ายให้ นั้นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานการณ์ในปัจจุบันด้วย อย่างไรก็ตาม ทางโครงการฯ ไม่ได้ให้สวัสดิการในด้านอื่น ๆ อีก ไม่ว่าจะเป็น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ และแผนการศึกษาต่อให้แก่ลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งจะส่งผลต่อลูกจ้างเหมาบริการให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และส่งผลให้ลดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่โครงการบ้างเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับที่ ญัตติพันธ์ เขจรนนท์ (2545: 216-217) กล่าวถึงถึงการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การดึงดูดบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งจะเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดค่าตอบแทนที่จะต้องทำการศึกษาและพิจารณาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อทำการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและจูงใจต่อผู้ร่วมงาน

นอกจากนั้น ลูกจ้างเหมาบริการยังเห็นว่าโครงการฯ ได้ให้ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการการคัดเลือกบุคลากร (Selection) เพื่อที่จะได้ลูกจ้างเหมาบริการที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงอุปนิสัยที่ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับตำแหน่งตามที่โครงการฯ ต้องการ เพื่อช่วยให้โครงการฯ สามารถบรรลุเป้าหมาย และนำพาให้โครงการฯ ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2550: 8-10) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร 5 บทบาท ในที่นี้รวมถึงการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) บทบาทและหน้าที่สำคัญประการแรกของการจัดการบุคลากร คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กร การสรรหามบุคลากรคือ กระบวนการของการค้นหาและจูงใจ บุคคลผู้ซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร กระบวนการนี้เริ่มต้น เมื่อบุคคลได้รับการติดต่อและสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้สมัครเข้าทำงานกับองค์กร สำหรับการคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมมาก

ที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้คัดเลือกไว้ ซึ่งกระบวนการคัดเลือก นั้นต้องมีความโปร่งใส และเป็นธรรมผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ที่สามารถตรวจสอบได้

ในส่วนของการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) พบว่า เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ในด้านการฝึกอบรม โครงการฯ ได้มีการปฐมนิเทศแก่ลูกจ้างเหมาบริการใหม่ เพื่อให้ลูกจ้างเหมาบริการใหม่ได้รู้จักโครงการฯ และเข้าใจในหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2545: 131-132) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

รวมทั้งด้านการสรรหาบุคลากร (Recruitment) พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน เนื่องจากการสรรหาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการค้นหาผู้สมัคร สำหรับบรรจุในตำแหน่งที่โครงการฯ ต้องการ ซึ่งอาจมีเงื่อนไข หรือเกณฑ์ในการรับเข้าทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รวมถึงการสอบคัดเลือก ดังนั้นแล้วหลังจากที่บุคลากรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่โครงการฯ การสนับสนุนจากโครงการฯจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยต่อประสิทธิภาพของลูกจ้างเหมาบริการเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการให้คุณค่า

ต่อลูกจ้างเหมาบริการ การชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนความใส่ใจความเป็นอยู่ของลูกจ้างเหมาบริการ และโอกาสก้าวหน้าของลูกจ้างเหมาบริการหลังจบจากโครงการนี้ ส่งผลให้ลูกจ้างเหมาบริการสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากโครงการฯ และช่วยเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียงบุญศรี (2548: 15-16) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป มีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐาน คือ การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานในองค์การอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ หลักการ คือ เลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานในองค์การ มิใช่เลือกบุคลากรที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงานเสมอไป แต่จุดที่เหมาะสมจะอยู่ที่ตำแหน่งนั้น ๆ มีภารกิจและความคาดหวังอย่างไร หากได้บุคลากรเช่นนั้นเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่า หน่วยงานสรรหา/ว่าจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์แล้ว

รวมไปถึงด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมิน วัดศักยภาพของลูกจ้างเหมาบริการในการปฏิบัติงานภายใต้กรอบระยะเวลา และระเบียบของโครงการฯ ที่ถูกกำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาให้ลูกจ้างเหมาบริการต่อสัญญาต่อไป อย่างไรก็ตามการประเมินนี้ยังไม่มี ความครอบคลุมในการประเมินเท่าที่ควร

เนื่องจากถูกประเมินโดยหัวหน้างานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่จึงคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเพียงข้อปฏิบัติที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของโครงการฯ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสาคร สุขศรีวงศ์ (2551: 267-282) กล่าวว่า การจะทำให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอจะเป็นต้องมีกระบวนการที่ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัด และการประเมินผลปฏิบัติงานในรอบระยะเวลาหนึ่งๆ แล้วเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารและพนักงานสามารถใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือหรือบรรทัดฐาน ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคตได้

8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ (Tambon Smart Team) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ควรเน้นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใชตัวเงิน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการพิจารณาทบทวนโครงสร้างเงินเดือนของลูกจ้างเหมาบริการ ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงด้านสวัสดิการที่ควรจัดทำให้มีความเหมาะสม กับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการคัดเลือกของโครงการฯ ควรให้ความสำคัญ เรื่องการคัดเลือกบุคลากรก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยจะต้องมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสม และโปร่งใสเพื่อให้ได้ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ มีเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นกรอบในการ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โครงการฯ ควรคัดเลือกลูกจ้างเหมาบริการ ที่มีความเหมาะสมเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และควรให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และทั่วถึง ควรเพิ่มทุนการศึกษาหรือให้สิทธิการลา ทั้งการศึกษาต่อในระดับปริญญาบัตรที่สูงขึ้น หรือการฝึกอบรมระยะสั้นจากหน่วยงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อดึงดูดความสนใจ ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ตรงกับความต้องการของโครงการฯ สมัครเข้ารับคัดเลือก ตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบันหรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคต เพื่อให้มั่นใจได้ว่าโครงการฯ จะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและดำรงประสิทธิภาพไว้ได้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการฯ ควรจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา โดยสามารถประเมินลูกจ้างเหมาบริการได้ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการ และตนเอง เพื่อให้ได้รับการประเมินอย่าง

ครอบคลุม และนำผลการประเมินที่ได้ มาใช้เป็นแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างเหมาบริการ

9. บรรณานุกรม

กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.

จักร อินทจักร , เกียรติไกร เจียมบุญศรี, ผู้แต่งร่วม. (2548). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.

ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์. (2558). *การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แสบป์ไอ้กชิบิชั่น จำกัด*.

วิทยานิพนธ์

พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล. (2558). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพชรบุรี: สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

นรเศรษฐ์ วาสะศิริ และณัฐวัฒน์ พระงาม. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยพิษณุโลก

ศิริพงศ์ สมพีรพันธุ์. (2560). *กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา*. นครนครรราชสีมา: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

สมยศ นาวิการ.(2544). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: กรุงสยาม การพิมพ์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร Management from the executive's viewpoint . (CD-ROM)*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.