

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

อรัญญา ศรีโพธิ์ทอง¹ อรัญญา ชัยเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน of พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดย การทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ทดสอบแบบ One way ANOVA (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ Multiple Regression และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 303 คนตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานและหัวหน้างาน จำนวน 310 คน ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ อยู่ที่ 6 -10 ปี จำนวน 134 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 210 คน

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ , ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Human Resource Management affects operational efficiency of private employees in Bangkok

Orathai Sripontong¹ Orathai Chuacharoen²

This research study the objectives are: (1) to study the personal factors of private employees in Bangkok (2) to study the human resource management of private employees in Bangkok (3) to study the performance of private employees in Bangkok. (4) to compare the performance of private employees in Bangkok classified by personal factors (5) to study the human resource management that affects the performance of private employees in Bangkok by using quantitative research regulations The sample population in the research study was 400 employees of private companies in Bangkok by using descriptive statistical analysis by distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation. and inferential analysis by T-test and One-way ANOVA (F-test), One-way Analysis of Variance, Multiple Regression Analysis, and Differences were compared. in pairs using the method Least-Significant Different (LSD) research results can be summarized as follows: Personal factors of a sample of private company employees in Bangkok area found that most of them were female The age ranges between 31 - 40 years. Most of the education levels are at the bachelor's degree level of 303 people. Most of the positions are employees and supervisors of 310 people. Most of the work experience is 6 -10 years, 134 people have income. Average per month, most 15,001 - 30,000 baht, 210 people

Keywords: human resource management, Prerational efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เศรษฐกิจประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากผลกระทบทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกประเทศ ซึ่งยากต่อการคาดการณ์ล่วงหน้า เนื่องจากระดับความต้องการสินค้าและบริการใหม่ๆภายในประเทศไม่ได้เกิดขึ้นมากเพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดการลงทุนใหม่ ก่อให้เกิดภาระหนี้สินครัวเรือนและธุรกิจที่ยังอยู่ในระดับสูงจะเป็นอุปสรรคต่อการฟื้นตัวของอุปสงค์หรือความต้องการในประเทศ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 สายพันธุ์ Omicron รวมถึงต้นทุนการผลิตและค่าครองชีพที่สูงขึ้น สาเหตุอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์โรค การระบาดและการกลายพันธุ์ของไวรัสที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพของวัคซีน ทั้งมีแรงกดดันด้านเงินเฟ้อตามการเพิ่มขึ้นของราคาพลังงานและราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลก รวมไปถึงความผันผวนของเศรษฐกิจและการเงินของโลกในขณะเดียวกันแนวโน้มอัตราดอกเบี้ยยังอยู่ในช่วงขาขึ้น ประกอบกับตลาดแรงงานที่ยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่ สิ่งสำคัญในภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ คือ การคิดค้นพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการอย่างไรให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในยุคปัจจุบันที่ต้องการสินค้าและบริการที่ปลอดภัยดีต่อสุขภาพมุ่งเน้นกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีมาตรฐานรองรับ และสามารถตอบสนองความต้องการผู้บริโภคได้ทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย สำคัญคือแรงงานที่ยังคงต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสิทธิภาพสูงสุดแต่โดยรวมยังเปราะบางเนื่องจากสถานการณ์กระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 (ธนาคารแห่งประเทศไทย,2565)

โครงสร้างตลาดแรงงานไทยในปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากผู้ประกอบการลดการจ้างงานลง และได้ปรับเปลี่ยนนำเทคโนโลยีใช้มากขึ้น แรงงานถูกเลิกจ้างหรือถูกพักงานโดยไม่มีรายได้หรือลดรายได้ลงจากการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน รวมถึงแรงงานที่จบการศึกษาใหม่ๆมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,2564) ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงาน ถือได้ว่าเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงและมีความสำคัญยิ่ง เพราะองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการได้โดยปราศจากพนักงานในการดำเนินการได้ ในขณะเดียวกัน นายจ้างก็เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในเรื่องของรายได้ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ การสร้างฝึกรอบรมและพัฒนาสร้างโอกาสในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายดังกล่าวนี้มีผลต่อทุกฝ่าย ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมี

ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยต้องคำนึงหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับตามหลักจริยธรรม เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมเกี่ยวข้องกับพนักงานภายในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอันดับแรก แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ทั้งยังช่วยผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องสามารถขับเคลื่อนอย่างยั่งยืน

จากข้อมูลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงได้สนใจและตระหนักถึงการที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาและค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการทำงานพร้อมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นพนักงานที่ทำงานตรงสายงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์และมองเห็นผลกระทบที่เกิดจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำไปต่อยอดพัฒนาความรู้ความสามารถพร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีพลวัตอย่างมั่นคงยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าวิจัย ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4)

ตำแหน่งงาน (5) ประสบการณ์การทำงาน (6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) สรรหาคัดเลือกพนักงาน (2) ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ (3) ฝึกอบรมและพัฒนา (4) ประเมินผลการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน (2) ด้านเวลาในการทำงาน (3) ด้านปริมาณงาน (4) ด้านค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่ศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร อายุตั้งแต่ 23 - 60 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard Model) แนวคิดนี้บางครั้งถูกเรียกว่าแนวคิดแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” ซึ่งมีรากฐานจากสาย “มนุษยสัมพันธ์” ที่เน้นการสื่อสารภายในองค์กร นิยมทำงานแบบทีม โดยนำทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์ ความสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ดี เหมาะสม ก็จะเกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี งานมีประสิทธิภาพขึ้น และสุดท้ายแล้วผลประกอบการขององค์กรที่ดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งแนวคิดนี้ค่อนข้างจะทรงอิทธิพลมากที่สุด และนิยมใช้อย่างแพร่หลาย ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงนำปัจจัยพื้นฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1. ด้านสรรหาและคัดเลือกพนักงาน 2. ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ 3. ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และ 4. ด้านประเมินผลการทำงาน มาวิเคราะห์ศึกษาค้นคว้าเพราะทุกกิจกรรมย่อมมีการสื่อสาร “มนุษยสัมพันธ์” จึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

และแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) คือ จะต้องมีความสูงและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสม
4. ค่าใช้จ่ายในการทำงาน (Cost) คือ การดำเนินการที่เหมาะสมกับงานลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล จากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ทำงาน ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2565 โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 ข้อ คือ ด้านสรรหาคัดเลือกพนักงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านประเมินผลการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) และมาตรวัดใช้แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) และมาตรวัดใช้แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคล

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.75 มีอายุในช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 48.75 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.75 มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน / หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 77.50 มีประสบการณ์ทำงานจำนวน 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 52.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านสรรหาคัดเลือกพนักงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.66 ด้านประเมินผลการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.80

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.66

อภิปรายผล (ถ้ามี)

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส covid - 19 : กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้าและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

2. ผลการศึกษากาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน of พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard Model) ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา ด้านประเมินผลการทำงาน ซึ่งจะพบว่าทุกปัจจัยส่งผลต่อพนักงานในระดับมากใกล้เคียงกัน แต่ปัจจัยด้านสรรหาคัดเลือกพนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านนี้ พบว่า องค์กรใช้วิธีการสรรหาคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) องค์กรสรรหาคัดเลือกพนักงานได้ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.89$) องค์กรสรรหาคัดเลือกพนักงานได้ตามแผนระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.62$) องค์กรสรรหาคัดเลือกพนักงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.03$) และองค์กรสรรหาคัดเลือกพนักงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.91$) เนื่องจากการสรรหาคัดเลือกพนักงานได้ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ได้พนักงานตามกรอบแผนกำหนดระยะเวลา และยังสามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับอย่างชัดเจนเปิดเผย โปร่งใสส่งผลให้การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานภายในองค์กรจะก่อให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาสมมติฐาน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสูงที่สุด ได้แก่ องค์กรสรรหาคัดเลือกพนักงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.03$) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน / หัวหน้างาน ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี อัตราเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท

3. ผลการศึกษาแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน

การสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องทฤษฎี Peterson & Plowman (1953) ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และ ด้านค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะพบว่าปัจจัยส่งผลกระทบต่อพนักงานในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านคุณภาพงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านนี้พบว่า มุ่งเน้นคุณภาพงานโดยพยายามลดความผิดพลาดของงานให้เป็นศูนย์ ($\bar{X} = 4.27$) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามขั้นตอน ($\bar{X} = 4.24$) คุณภาพงานสามารถสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์เป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.23$) คุณภาพงานเกิดประโยชน์สร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.18$) และสามารถควบคุมคุณภาพงานให้มีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.12$) เนื่องจากการทำงานลดความผิดพลาดของงานให้เป็นศูนย์ งานที่ผลิตออกมา ก็จะมีคุณภาพ ถูกต้องตามขั้นตอน เป็นที่ยอมรับ ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้องค์กร จากการศึกษาสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน โดยท่านมุ่งเน้นคุณภาพงานโดยพยายามลดความผิดพลาดของงานให้เป็นศูนย์ ($\bar{X} = 4.27$) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานและหัวหน้างาน ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี อัตราเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในทุกระดับของงานภาคเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงกิจการธุรกิจการค้า ส่งผลให้ธุรกิจมีผลมีกำไรตอบแทนเพิ่มขึ้น รวมถึงผลประโยชน์ของกิจการดียิ่งขึ้นอีกด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard Model)

ในเรื่อง การบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยได้นำมาประยุกต์ ดังนี้

1) ด้านสรรหาและคัดเลือกพนักงาน หลักของทฤษฎีนี้ คือ การสรรหา คือ กระบวนการในการค้นหา และการได้รับจำนวนและคุณภาพเพียงพอของผู้สมัครงานที่มีศักยภาพ เพื่อให้องค์กร สามารถเลือกบุคคลที่

เหมาะสมที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของงาน เริ่มต้นด้วยข้อกำหนดที่ชัดเจนหรือความเข้าใจในความต้องการ ของกำลังคน เพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ในการประเมินและ ตัดสินใจว่าควรจ้างหรือว่าจ้างคนใดเพื่อประโยชน์องค์กร

2) ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ หลักของทฤษฎีนี้ คือ การค่าตอบแทนในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือนหรือผลตอบแทนตามข้อตกลงที่พนักงานจะได้รับในการทำงาน ค่าตอบแทนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ค่าตอบแทนจูงใจพนักงาน เงินเดือนเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญสำหรับพนักงานและกำหนดมาตรฐานการครองชีพ เงินเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานและผลการทำงานที่จะส่งผลสอดคล้องให้มีประสิทธิภาพ

3) ด้านฝึกอบรมและพัฒนา หลักของทฤษฎีนี้ คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมพนักงาน อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต้องอาศัยกระบวนการหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ในการกระตุ้น จูงใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อที่จะเป็นการพัฒนาสมรรถภาพของผู้ที่เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี

4) ด้านประเมินผลการทำงาน หลักของทฤษฎีนี้ คือ กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการทำงานในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาทัศนคติของบุคลากรในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปตามลำดับ

2. จากสมการทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ด้านด้านสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ดังนั้น องค์กรต่างๆควรตระหนักถึงความสำคัญในกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงาน เพราะการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรมีความต้องการมากที่สุด เพื่อที่บุคลากรจะสามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงการสร้างศักยภาพในการดำเนินงานและพัฒนาการขององค์กรในอนาคต การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องทำการศึกษาและวางแผนทางปฏิบัติอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถเลือกนำมาใช้ประกอบการได้สรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่: กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อนุศักดิ์ ฉันทไพศาล. (2563). องค์การและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส covid - 19 : กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2547). บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร. โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ประชาชาติธุรกิจ วันที่ 16 ธันวาคม 2547 ปีที่ 28 ฉบับที่ 3645, หน้า 6.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.