

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
บริษัท โกลเดน อีเกรต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด*

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THAT AFFECT
THE WORK EFFICIENCY OF GOLDEN EGRET CEMENT CARBIDE
(THAILAND) COMPANY LIMITED PERSONNEL

จรีอภัยเยน เย่

Zhiyan Ye

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, the University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

E-Mail: yezhiyan5@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกรต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Sampling Random) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากร GESAC มีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC ที่เหมาะสมคือการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในบริษัทและให้การสนับสนุนทุนการศึกษาโดยมุ่งเน้นการให้ทุนบุคลากรมากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาให้แก่บุคลากร โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, อุตสาหกรรมซีเมนต์



Abstract

This research aims to study work efficiency. Competency factors (skills), personnel work and human resource development that affect personnel performance. as a mixed method research between qualitative and quantitative research (Mixed Methods). The research instruments are questionnaires and interviews target group is and interviews as tools to collect data from 250 employees. using the Taro Yamane formula at an error level of 0.05 from accidental sampling (Sampling Random). Then, the data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and and hypothesis tests are performed using multiple regression analysis and then take the data collected from documents interviews The results of the research found that 1) The overall performance of GESAC employees is very high. 2) Factors that affect employee performance include performance factors. (Skills) Knowledge, skills, and self feedback, as well as human resource development factors, training, education 3) guidelines for human resource development that affect the performance of GESAC personnel. An appropriate approach is to develop a company's human resource development policy and support scholarships by focusing on providing more human resources. By using the "Tell Me More" program to prepare language skills for employees while encouraging them to receive higher education.

Keywords: human resource development, work efficiency, cement industry

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีการขาดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในการดูแลบุคลากรในฐานะเป็นทุนมนุษย์อันประกอบไปด้วย ความสามารถ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ชีวิต และแรงจูงใจในงานขององค์กรเท่าที่ควร (ไพรินทร์ สงละเอียด, 2562) 2) โดย Lunenburg et al (2000) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน และการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร และ Nigro, Felix. A. et al (2581) อธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือศิลปะของการคัดเลือกคนเข้าทำงานและการใช้คนที่มีอยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุดและได้ผลงานมากที่สุด โดยการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ ความสามารถทางการแข่งขัน สามารถยืดหยุ่นปรับตัวอยู่ในสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงและนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กร วิชดา ประชุมทอง และคณะ (2560) ซึ่งประสิทธิผลของทรัพยากรมนุษย์วัดได้จากสมรรถนะ ตามทัศนะของ McClelland (1973) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นการอธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ร่วมกันเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง David C. McClelland ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ



ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ (1) ความรู้ ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของคน เช่น ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และภาษาต่างประเทศ (2) ทักษะ ได้แก่ สิ่งที่คนฝึกปฏิบัติ เป็นประจำจนกระทั่ง ได้ดีและเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ในการก่อสร้าง และออกแบบโปรแกรม ทักษะด้านการแพทย์และพยาบาลในการรักษา เป็นต้น (3) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น เช่น การ เชื่อมั่นภายในตนเอง (4) อุปนิสัย ได้แก่ เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น บุคลิกลักษณะประจำตัวของ คน เช่น เขามีลักษณะเป็นผู้นำหรือการที่เป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ และ (5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายในเป็นสิ่งที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพยายามปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

ในปัจจุบันสถานการณ์ของ บริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้น ด้านฐานข้อมูลอายุงานและรายได้ ได้แก่ พนักงานมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 29.5 ปี อายุงานเฉลี่ย 7 ปี รายได้เฉลี่ยต่อหัว 25,000 บาท/เดือน สามารถสรุปผลประเมินการปฏิบัติงานได้เป็น 4 ระดับตามเกณฑ์การประเมินของบริษัทซึ่งพบว่า บุคลากรในบริษัทมีผลการประเมินอยู่ในระดับเกรด A (คะแนนประเมิน 81-100 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 18, เกรด B (คะแนนประเมิน 71- 80 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 26, เกรด C (คะแนนประเมิน 61-70 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 35 และ เกรด D (คะแนนประเมิน 51- 60 คะแนน) เท่ากับร้อยละ 21 ดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทโกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เกรด A	81-100 คะแนน	99	18.00
เกรด B	71- 80 คะแนน	142	26.00
เกรด C	61-70 คะแนน	191	35.00
เกรด D	51- 60 คะแนน	115	21.00
รวม		547	100.00

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมีจำนวนน้อยที่สุดถือเป็นการสะท้อนถึงปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีผลการประเมินที่ดีขึ้นในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด



2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด รวมทั้งสิ้น 547 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 250 คน ซึ่งตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Sampling Random)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานบริษัท โกลเดน อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 15 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview) 2) แบบสอบถาม (Questionnaire) 3) อื่นๆ ตัวอย่างเชิงปริมาณ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะ (ทักษะ) ตอนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งตอนที่ 2- 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายหยุด และคณะ, 2543) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach L.J. (1990) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยสมรรถนะ (ทักษะ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC พบว่า ปัจจัยสมรรถนะ (ทักษะ) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.897 หรือ 89.70 % สามารถเขียนเป็นสมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } Y = 0.163 + 0.265X_1 + 0.354X_2 + 0.306X_3$$

ตารางที่ 2 ตารางแสดงอิทธิพลของปัจจัยสมรรถนะ (ทักษะ) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.163	0.090		1.813	0.071
ด้านความรู้	0.265	0.032	0.291	8.199	0.000*
ด้านทักษะ	0.354	0.029	0.394	12.410	0.000*
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง	0.306	0.031	0.336	9.972	0.000*
ด้านบุคลิกประจำตัว	0.039	0.028	0.042	1.398	0.164

$R = 0.947$, $R^2 = 0.897$, Adjusted R Square = 0.896, $F = 535.089$, sig = 0.000, * = $P < 0.05$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.518 หรือ 51.80 % สามารถเขียนเป็นสมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } Y = 0.362 + 0.086X_1 + 1.007X_2 + 0.175X_3$$



ตารางที่ 3 ตารางแสดงอิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.362	0.453		0.800	0.424
ด้านการฝึกอบรม	0.086	0.040	0.095	2.144	0.033*
ด้านการศึกษา	1.007	0.064	0.702	15.738	0.000*
ด้านการพัฒนา	0.175	0.069	0.112	2.520	0.012*

R = 0.720, R² = 0.518, Adjusted R Square = 0.512, F = 88.199, sig = 0.000, * = P < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากร GESAC มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรีมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC จากการศึกษา ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท GESAC คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา มีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่จัดขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนการศึกษาคุณงานในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน ส่งผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำงานตรงต่อเวลาและรักษาเวลาใน

การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเชษฐ์ ทามา (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากร พนักงาน บริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์ส พบว่า ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรพนักงานบริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์ส ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์สความสัมพันธ์อยู่ระดับสูงทิศทางเดียวกันปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทธุรกิจ เอาร์ทเซอร์ส ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของณัฏฐวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธินี นิมิตตะและ (2566) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋ พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาพนักงาน ด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท GESAC คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา พบว่า สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท โกลเด้น อีเกิร์ต ซีเมนต์ คาร์ไบด์ (ไทยแลนด์) จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกในการกำหนดกลยุทธ์ของบริษัทฯ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า จุดแข็ง คือ บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการะหน้าที่ และบุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็ว และมีจุดอ่อน คือ บุคลากรมีภาระงานหลายหน้าที่ บุคลากรขาดทักษะและความรู้ในด้านภาษาจีน กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มน้อย ในขณะที่เดียวกันเมื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า โอกาส คือ โอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้ใหม่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานทรัพยากรบุคคลและโอกาสในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และมี อุปสรรค ได้แก่ การแข่งขันในตลาดแรงงานที่เข้มข้น การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายที่อาจมีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลและความผันผวนในสภาพแวดล้อมธุรกิจหรือตลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล

จึงทำการวิเคราะห์แนวทางเลือกในการกำหนดกลยุทธ์ TOWS Matrix ซึ่งเมื่อผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของบริษัททั้งจากเอกสารการบันทึกและการสัมภาษณ์ผู้บริหารผ่านการวิเคราะห์ทั้งด้านปัจจัยภายใน (จุดแข็ง-จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส-อุปสรรค) โดยพิจารณาจากทรัพยากรบุคคลและกระบวนการทางงานของบริษัท และนำไปสู่แนวทางการกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix พบว่า แนวทางที่เหมาะสมคือ บุคลากรมี



ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างดี หากแต่ยังพบว่า ในบางครั้งบุคลากรมีภาระงานหลายหน้าที่ โดยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรบางตำแหน่งงานได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายมีความต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะการทำงานโดยการฝึกอบรมระยะสั้น และบุคลากรยังขาดทักษะในภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาจีน ดังนั้นแนวทางในการทรัพยากรมนุษย์ของ GESAC ผู้บริหารระดับสูงและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในบริษัทและให้การสนับสนุนทุนการศึกษาโดยมุ่งเน้นการให้ทุนบุคลากรมากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านภาษาให้แก่บุคลากร โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ถือเป็นแผนการพัฒนาระยะปานกลางที่ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาอย่างน้อย 6 เดือน ถึง 2 ปี

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1.1 ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) ด้านความรู้มากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเพิ่มแนวทางหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้นไป 1.2 ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการสนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่ดีขึ้น มีการสำรวจการฝึกอบรมให้ควมรู้อย่างหลากหลายวิธี สนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรมตรงความต้องการ สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง และสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ทักษะ) การทำงานของบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร GESAC เป็นประการสำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน โดยควรให้ความสำคัญกับ แนวทางในการป้องกันและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการศึกษาประเด็นดังกล่าวจะได้เข้าใจถึงการรับรู้และความต้องการของบุคลากรและมากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(2), 29-38.



- ไพรินทร์ สงละเอียด. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
ราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เรียกใช้เมื่อ 6 พฤศจิกายน 2566 จาก
http://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2560_1561118581_6014830024.pdf.
- ล้วน สายหยุด และคณะ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บิพช.
- วิชุดา ประชุมทอง และคณะ. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลของ
องค์การบริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 136-151.
- สาธินี หมดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจีย
ไต๋. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรเชษฐ์ ท่ามา. (2563). การพัฒนาบุคลากร พนักงานบริษัทธุรกิจ เอาท์ซอร์ซ. ใน (การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Lunenburg, Fred C. et al. (2000). Educational Administration : Concepts and Practices. 3 rd ed.
New York: Maple-VailBook.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. New Jersey:
American Psychologist.
- Nigro, Felix. A. et al. (2581). The New Public Personnel Administration. 6 th ed. Belmont, CA:
Thomson Wadsworth.