

การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด

Personnel Development Affecting the Performance Efficiency of Mitsui Precision Thai Co., Ltd.

เกสรดา บุญครอบ (Katesara Boonkrob)¹

ภัทรนันท์ สุรชาตรี (Phattaranan Surachatri)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด พนักงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่น ไทย จำกัด จำนวน 187 คน จากการคำนวณด้วย สูตร ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที ค่าเอฟ ค่าแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ และ ประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎหมายเกณฑ์ ด้านความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านความพึงพอใจ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด พบว่า เพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการหาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตซูย พรีซิชั่นไทย จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.673$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the personnel development factors affecting the performance efficiency of Mitsui Precision Thai Co., Ltd., 2) to compare the personal factors affecting the performance efficiency, and 3) to study the relationship between personnel development and performance efficiency. The sample was 187 workers of Mitsui Precision Thai Co., Ltd. Sample size was

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Email : khun.duan.b@gmail.com

²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Email : Surachatri@hotmail.com

calculated using the Taro Yamane formula. The research instrument used in collecting the data was questionnaires, with a reliability of 0.97. The statistics were analyzed using frequency, percentage, average, standard deviation, and hypothesis testing with T-value, F-value, LSD-value; Fisher's least significant difference, and Pearson product-moment correlation. The statistical significance level was set at .05.

From the research results, it was found that 1) Personnel development affects the overall performance of Mitsui Precision Thai Co., Ltd at a high level. When considering each aspect, it was found that knowledge enhancement, skill and competence of personnel, and self-improvement in accordance with organizational development were equal. However, the skill enhancement aspect was the lowest. In addition, the overall performance of Mitsui Precision Thai Co., Ltd is at a high level. When considering the performance in each aspect, it was found that the quality and standards according to the criteria, and the maneuverability, speed, and promptness, were at the highest level respectively. While the satisfaction aspect was the lowest level. 2) The results of comparing the level of personal factors affecting work performance of Mitsui Precision Thai Co., Ltd. found that different gender and educational level had different effects on work efficiency. On the other hand, different factors of age, average monthly income, status, and length of service had the same effect on performance. 3) The results of finding the relationship between the performance of Mitsui Precision Thai Co., Ltd. found that the work efficiency had a statistically significant correlation at the .01 level, the correlation coefficient ($r = .673$) means there is a high level of relationship.

Keywords: Personnel Development, Performance Efficiency

วันที่รับบทความ: 19 พฤษภาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ: 31 กรกฎาคม 2565

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 25 สิงหาคม 2565

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนา และฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและ

อนาคต ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้นควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร (สุธิณี ฤกษ์ขำ, 2557) แต่จะอย่างไรให้บุคลากรนั้นมีคุณภาพมากที่สุดเพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่าง

รวดเร็ว บุคลากรจึงต้องทำงานด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากคนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องระยะยาว คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ ความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและพร้อมจะปฏิบัติงานนั้นย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557)

การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเกือบทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรนั้นมีความเหมาะสมจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดการพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและเพื่อสร้างความเข้าใจสื่อหลักการการทำงานให้เกิดประสานงานและความร่วมมือนอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการพัฒนาหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน การดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการกำหนด วัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายของการพัฒนาที่ถูกต้องชัดเจน ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม (รุ่งรัตนบุญ-หลง, 2560-2561) องค์กรใดก็ตามถ้าบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานที่ออกมานั้นลดลง ส่งผลให้เกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น งานออกมาเสียหาย บุคลากรขาดวินัย แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมีวินัย เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จะทำให้องค์การนั้นลดการเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานหากหน่วยงานใดให้ความสำคัญในด้านของการพัฒนาบุคลากรจะทำให้หน่วยงานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน (อัครเดช ไม้งจันทร์, 2560) ดังนั้นบุคลากรของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ตัวบุคลากร ทั้งนี้ยังสามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์ เสร็จทันเวลาและสามารถตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กร จึงเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรจะทำให้งานหรือผลผลิตขององค์กรได้ปริมาณเพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพ ถูกต้องแม่นยำตามมาตรฐานที่องค์กรและลูกค้ากำหนด สามารถเข้าใจในงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ซอย 5 เลขที่ตึก 141 หมู่ 16 ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีทั้งหมด จำนวน 350 คน เป็นพนักงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 1 คน ผู้จัดการทั่วไป จำนวน 1 คน หัวหน้างาน จำนวน 16 คน แม่บ้าน จำนวน 7 คน พนักงานออฟฟิศ 12 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 313 คน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย (บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย

จำกัด, 2564) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 187 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษารังนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

(1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

(1.1) เพศ

(1.2) อายุ

(1.3) ระดับการศึกษา

(1.4) รายได้

(1.5) สถานภาพ

(1.6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(2) ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาบุคลากร

ประกอบด้วย

(2.1) ด้านการเพิ่มพูนความรู้

(2.2) ด้านการเพิ่มพูนทักษะ

(2.3) ด้านทัศนคติ

(2.4) ด้าน ความชำนาญ และ

ความสามารถของบุคลากร

(2.5) ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร

(3) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรวิชัยชั้น ไทย จำกัดประกอบด้วย

(3.1) ด้านความสำเร็จ

(3.2) ด้านความพึงพอใจ

(3.3) ด้านความคล่องแคล่ว ฉับไว รวดเร็ว ทันเวลา

(3.4) ด้านคุณภาพและมีมาตรฐานตามกฎเกณฑ์

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

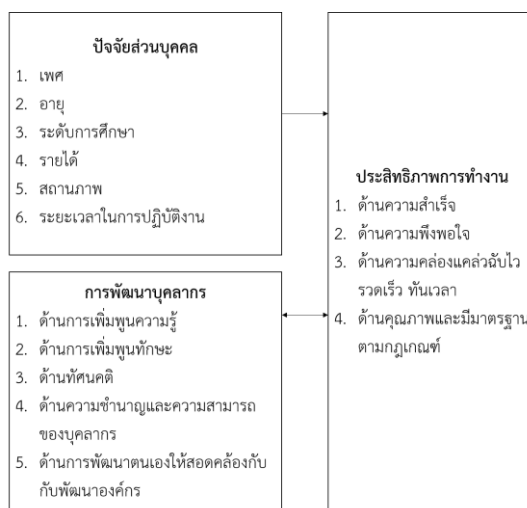
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

1.4.2 การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรวิชัยชั้นไทย จำกัด

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

(ที่มา: นักวิจัย)

2. แนวคิดทฤษฎี

การศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรวิชัยชั้นไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิจัย ดังนี้

2.1 ข้อมูลบริษัท มิตรชัย พรวิชัยชั้นไทย จำกัด

บริษัท มิตรชัย พรวิชัยชั้นไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ซอย 5 เลขที่ 141 หมู่ 16 ตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160 ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2548 ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ 0145548000925 ด้วยทุนจดทะเบียน 61,250,000 ล้านบาท โดยมีนโยบายคือ “สินค้าที่ดี ต้องได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรที่ดี” สินค้าที่เราผลิตนั้นเป็นสินค้าที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม IT และ Electronic ที่จะต้องมีการควบคุมคุณภาพที่มีความเที่ยงตรงสูง ซึ่งเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตเป็นเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

พรเทพ พัฒนารักษ์ และคนอื่น ๆ (2561) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้ที่มาใช้บริการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และที่พักอาศัย

จิตราพร ลาดดก (2559) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในแต่ละด้านไม่ว่าจะด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ลักษณะเหล่านี้ ส่งผลชัดเจนถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมี ความจำเป็นต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายและยังทำให้เห็น ได้ว่าพฤติกรรมหรือความต้องการของแต่ละบุคคลนั้น แตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจนทำให้แต่ละบุคคลมีความ ต้องการที่จะได้รับการบริการหรือการเลือกใช้บริการที่ แตกต่างกันออกไป

สรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ หลายหลาย และมีความแตกต่างกันเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความแตกต่างของแต่ละบุคคล นี้สามารถใช้ในการตัดสินใจที่มีสาเหตุมาจากการแสดงออก ถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ประชุม รอดประเสริฐ (2558) ได้ให้ความหมาย ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจน ทักษะดี อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการ พัฒนาตนเอง

สุธินี ฤกษ์ขำ (2557) ได้ให้ความหมายว่า การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หมายถึงการกระทำ ไต ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนาเพื่อให้เกิดทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบันและงานในอนาคต ซึ่ง จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับ บุคคลและระดับหน่วยงาน รวมถึงระดับองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากร เป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของบุคลากร ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทางด้านจิตใจ ระหว่างการกระทำการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลง ทางด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เน้นการ

พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่ม ศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จต่อองค์กร โดยมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและประโยชน์ในการ พัฒนาบุคลากร ประการแรก ได้แก่ คนในองค์กรคือ สินทรัพย์ที่สำคัญและองค์การสามารถใช้ศักยภาพของ บัณฑิตบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและ โอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับ สิ่งใหม่ ๆ และความสร้างสรรค์ ประการที่สอง สมรรถนะ สามารถพัฒนา ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา และ องค์กรต้อง สนับสนุนในการส่งเสริมสมรรถนะ ประการที่สาม การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพชีวิตของการทำงานที่สูง ผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และ การพัฒนาวิชาชีพ ปรัชญาการพัฒนาบุคลากรเน้นความ ผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามขององค์กร ประการที่สี่ นโยบายการพัฒนาบุคลากรเน้นความสัมพันธ์ เป็นศูนย์กลาง และระดับของความสัมพันธ์ภายใต้การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ตลอดชีวิต ไม่ใช่แค่ 8 ชั่วโมง/วัน หากพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม มักจะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติในการจับคู่ การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์กร ประการที่ห้า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องมี การ วางแผนและเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ รวมถึงความพอใจในการความต้องการผ่าน ผลสัมฤทธิ์และการยอมรับการพัฒนาบุคลากรให้การ เพิ่มเติมเนื้อหาผ่านทางวิธีการฝึกอบรม และการได้มาซึ่ง ทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญ ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของ พนักงานที่ตามมา

สรุปได้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นคน ในองค์กรคือสินทรัพย์ที่สำคัญ ผลผลิตขององค์กรจะมี คุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นสำคัญ และบุคลากรจะมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะในงานทางด้านต่าง ๆ เมื่อบุคลากรได้รับการ พัฒนา ยังส่งผลให้องค์การได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ณัฐวัตร เป้งวันปลูก (2560) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานที่ทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หรือดียิ่งขึ้น

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยปัจจัยประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้อง ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งมีเทคนิคการทำงาน คือ ความรวดเร็วและทันเวลา ประกอบด้วย ปริมาณของงาน มีความถูกต้องแม่นยำเกิดความผิดพลาดในงานน้อยนำไปสู่ผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้

2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

แคทซ์และคายน (Katz & Kahn) (1978) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขากล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์การถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์การ หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal-Attainment) ขององค์การในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรปัจจัยต่าง ๆ คือ

การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ และความถนัดในด้านต่าง ๆ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรถพล หวังสู่วัฒนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม, การศึกษา และการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ 1) ปัญหาบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แต่ละด้านไม่เท่ากันจึงเป็นข้อจำกัดที่จะพัฒนา 2) ปัญหาบุคลากรขาดทักษะการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาในการศึกษาการพัฒนาทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ก่อองค์การได้ไม่เต็มที่ แนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ การวิเคราะห์ความต้องการปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา

จิตติมา อัคริตติพงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของพนักงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ การฝึกอบรมในห้องเรียน โดยการสอนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงานโปรแกรมที่เลี้ยง การเพิ่มคุณค่าในงาน การเพิ่มปริมาณงาน การมอบหมายโครงการ การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและการสังเกต การทำกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การเปรียบเทียบคู่แข่ง การประชุมสัมมนา และการให้ทุนการศึกษา ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนาที่ประกอบไปด้วยการฝึกอบรมในห้องเรียน และการฝึกอบรมนอกห้องเรียน ก็จะเป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดแตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เดวี วี รามา และ เชค นาแก้ววาลิ (Devi V. Rama & Shaik Nagurvali) (2012) ได้ ศึกษา เรื่อง Training &

development-a jump starter for employee performance and organizational effectiveness พบว่า การฝึกอบรม และการพัฒนาในท้ายที่สุดไม่เพียงแต่ยกระดับประสิทธิภาพของพนักงาน แต่ยังรวมถึงองค์กรด้วย ได้รับการกล่าวอย่างถูกต้อง การพัฒนาพนักงาน เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในศตวรรษที่ 21 จะเป็นขององค์กรเหล่านั้นซึ่ง สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง การฝึกอบรมช่วยเพิ่มแรงผลักดันความคิดริเริ่มและคุณภาพของการทำงานของพนักงานจึงช่วยให้พวกเขามีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีแนวโน้มของการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กร

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันดับแรก ด้านการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันดับแรก ด้านปริมาณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยที่ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ซึ่งมีจำนวน 350 คน ประกอบด้วย 8 กระบวนการผลิต

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด จำนวน 187 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตาม สัด ส่วน ของ พนักงานบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม แบบสอบถามเป็น 4 ตอน โดย การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยคำถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ประกอบด้วย ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร และด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร เป็นคำถามแบบเลือกตอบ โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) ตามแนวของ Likert ประกอบด้วยข้อความที่เป็นให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ) (2555)

ตอนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจ ด้านความคล่องแคล่ว ฉับไว รวดเร็ว ทันเวลา และด้านคุณภาพ และมีมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของ Likert ประกอบด้วยข้อความที่เป็นให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ) (2555)

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) ได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 187 ชุด ให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล โดยการแจกให้กรอกข้อมูล และรวบรวมกลับมารวบรวมข้อมูล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Date) ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนแล้ว รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำราทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.4.1 ความถี่และร้อยละ

3.4.2 ค่าเฉลี่ย

3.4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.4 ทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที ค่าเอฟ และค่าแอลเอสดี

3.4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่การทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิสซันไทย จำกัด พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 75 คิดเป็นร้อยละ 40.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 สถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

2. การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิสซันไทย จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$, $S.D.=0.52$) เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x}=3.75$, $S.D.=0.68$) ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=0.63$) ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับเท่ากัน ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=0.63$) ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ ($\bar{x}=3.34$, $S.D.=0.69$)

(1) ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ

งานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนรายการที่มีค่าต่ำ คือ ได้รับการอบรมตามแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบาย

(2) ด้านการเพิ่มพูนทักษะในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนรายการที่มีค่าต่ำ คือ จัดให้มีการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานในหน่วยงานอื่น

(3) ด้านทัศนคติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นแรงผลักดันในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนรายการที่มีค่าต่ำ คือ มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

(4) ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ส่วนรายการที่มีค่าต่ำ คือ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อขัดข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้

(5) ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองด้านทักษะต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนรายการที่มีค่าต่ำ คือ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สามารถพัฒนาด้านความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. ประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชัย พรชิสซันไทย จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, $S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ ($\bar{x}=3.75$, $S.D.=0.60$) ด้านความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา ($\bar{x}=3.72$, $S.D.=0.60$) ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านความพึงพอใจ ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=0.56$)

(1) ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน ในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ผลสำเร็จของงานทำให้บรรลุเป้าหมาย สามารถวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานการปฏิบัติให้ดีขึ้นเสมอ ท่านเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน

(2) ด้านความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ สามารถเพิ่มทักษะในการทำงานให้เสร็จตรงตามกำหนดการ สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ท่านเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ หน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

(3) ด้านความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ฉับไว ท่านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามเวลาที่กำหนด สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ทันกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ปริมาณงานมีคุณภาพเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด ในการปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน

(4) ด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงานส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพ งานสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพ ปริมาณงานมีคุณภาพเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการหาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงาน ของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด ในด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการเพิ่มพูนทักษะด้านทัศนคติ ด้านชำนาญและความสามารถของบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงาน ของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .673$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

5. อภิปรายผล

1. การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ บริษัท มิตรชัย พรชิตชัยไทย จำกัด โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ด้านการเพิ่มพูนทักษะ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงสภาพปัญหาด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ 1) ปัญหาบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์แต่ละด้านไม่เท่ากันจึงเป็นข้อจำกัดที่จะพัฒนา 2) ปัญหาบุคลากรขาดทักษะการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาในการศึกษาการพัฒนาทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บกพร่องการได้ไม่เต็มที่ แนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ การวิเคราะห์ความต้องการปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา

และสอดคล้องกับจิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของพนักงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ การฝึกอบรมในห้องเรียน โดยการสอนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน โปรแกรมพี่เลี้ยง การเพิ่มคุณค่าในงาน การเพิ่มปริมาณงาน การมอบหมายโครงการ การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและการสังเกต การทำกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การเปรียบเทียบคู่แข่ง การประชุมสัมมนา และการให้ทุนการศึกษา ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนาที่ประกอบไปด้วยการฝึกอบรมในห้องเรียน และการฝึกอบรมนอกห้องเรียน ก็จะเป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดแตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรชุกริษชัชนัทย จรกัถ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จ ความพึงพอใจ ด้านความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา และด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เดวี วี รามา และ เซคนาแก้ววาลิ (Devi V. Rama & Shaik Nagurvali) (2012) ได้ศึกษาเรื่อง Training & development-a jump starter for employee performance and organizational effectiveness พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาในท้ายที่สุดไม่เพียงแต่ยกระดับ ประสิทธิภาพของพนักงาน แต่ยังรวมถึงองค์กรด้วย ได้รับการกล่าวอย่างถูกต้อง การพัฒนาพนักงาน เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในศตวรรษที่ 21 จะเป็นขององค์กรเหล่านั้นซึ่ง สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง การฝึกอบรมช่วยเพิ่มแรงผลักดันความคิดริเริ่มและคุณภาพของการ ทำงานของพนักงานจึงช่วยให้พวกเขามีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีแนวโน้มของการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กร

และสอดคล้องกับ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันดับแรก ด้านการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันดับแรก ด้านปริมาณ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยที่ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยที่มึนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาแผนการพัฒนาบุคลากรของบริษัท เพื่อศึกษาหาวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และตัวชี้วัด มีความสอดคล้องหรือสามารถนำมาปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจังหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา.

จิตรพร ลาดดก. (2559). ปัจจัยส่วนประสมการตลาด

บริการ (7Ps) ที่มีผลต่อการเลือกใช้สายการบิน

ต้นทุนต่ำของผู้โดยสารชาวไทยที่ใช้บริการ ณ ท่า

อากาศยานดอนเมือง. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐวัตร เบ้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร

ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหาร

ราบที่ 7. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เชียงใหม่.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ทาง

สถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ : บิส

ซิเนสอาร์แอนด์ตี.

บริษัท มิตรชุกริษชัชนัทย จรกัถ. (2564). ทะเบียน

ฝ่ายบุคคลบริษัท มิตรชุกริษชัชนัทย จรกัถ.

พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). **การพัฒนาบุคลากร.**

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรเทพ พัฒนารักษ์ และคนอื่น ๆ. (2561). **การสำรวจ
ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการ
ของเทศบาลนครปากเกร็ด ประจำปี 2561.**

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่งรัตนา บุญหลง. (2560-2561). **แนวทางการพัฒนา
บุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**

ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

อัครเดช ไมจันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม**

อุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตใน

จังหวัดสงขลา. สงขลา :

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:**

หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อรรถพล หวังสุวรรณ. (2562). **การพัฒนาทรัพยากร**

มนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด.

จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของ

พนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Devi, V. R. & Shaik, N. (2012). **Training &**

development – a jump starter for

employee performance and

organizational effectiveness.

International Journal of Social Science

& Interdisciplinary Research, 7(1), 202-

207.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). **The social**

psychology of organization. (2nd ed.).

New York : McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory
Analysis.** (3rded). New York: Harper and

Row

