

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT RELATION WITH WORK EFFICIENCY OF WORKERS THAILAND POST CO., LTD.

นายกิตติกร เชื้อนเพ็ชร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(4)เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า (1)ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9716 (S.D. = 0.60291) (2)ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.8972 (S.D. = 0.54747) (3)ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัดที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน(4)จัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.646$) มีทิศทางเดียวกัน ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.720$) มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง($r=0.718$) มีทิศทางเดียวกัน ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง($r=0.795$) มีทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พนักงานไปรษณีย์

Abstract

The purposes of this research were (1) to study human resource management of workers of Thailand post Co.,Ltd., (2) to study work efficiency of workers of Thailand post Co.,Ltd., (3)) to study work efficiency of workers of Thailand post Co.,Ltd., classified by personal factors. (4) to explore the relationships among human resource management with study work efficiency of workers of Thailand post Co.,Ltd., .

The samples were 171 staff who were working in Thailand post Co.,Ltd. . The research instrument was the questionnaire while statistics used for data analysis included descriptive statistics and inferential statistics.

The results revealed that 1) the levels of opinion of human resource management ranged from high level , 2) the levels of opinion of work efficiency ranged from high level 3) work efficiency of Thailand post Co.,Ltd., classified by personal factors it is not different and (4) the relationships among human resource management with the performance of workers of Thailand post Co.,Ltd,. on overall quality of work at a moderate level ($r = 0.646$). high level of overall workload ($r=0.720$). high level of overall work times($r=0.718$).and high level of outlay ($r=0.795$)

Keywords: work efficiency, human resource management, workers of Thailand post Co.,Ltd.,

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมหลายๆด้านทั้ง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวทำให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องหาวิธีการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปัจจัยด้านบุคลากรหรือทรัพยากรด้านมนุษย์มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเช่น การนำเทคโนโลยีในด้านเครื่องทุ่นแรงหรืออุปกรณ์ทดแทนแรงงานมนุษย์และการลงทุนของภาคเอกชนที่ขยายตัวขึ้น เป็นต้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้และส่งเสริมศักยภาพขององค์กรนั้นให้ดียิ่งขึ้นไป

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากการจัดการบุคลากรที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจในปัจจุบัน

สมใจ ลักษณะ (2544 : 102) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงการทำงานได้รวดเร็วและได้งานที่ดี บุคลากรมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เทคนิคที่ใช้สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพและใช้ต้นทุนและเวลาน้อยที่สุดทำให้ผลที่ได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการไปรษณีย์ของประเทศไทยซึ่งแปรรูปมาจากการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยบริษัทไปรษณีย์มีนโยบายในการในการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร คือเป็นผู้ให้บริการไปรษณีย์และบริการ e-Commerce Logistics ครบวงจรด้วยมาตรฐานสากลที่ผู้ใช้บริการไทยนึกถึงในลำดับแรก (บริษัทไปรษณีย์ไทย, 2540) ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทาง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริการลูกค้าให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

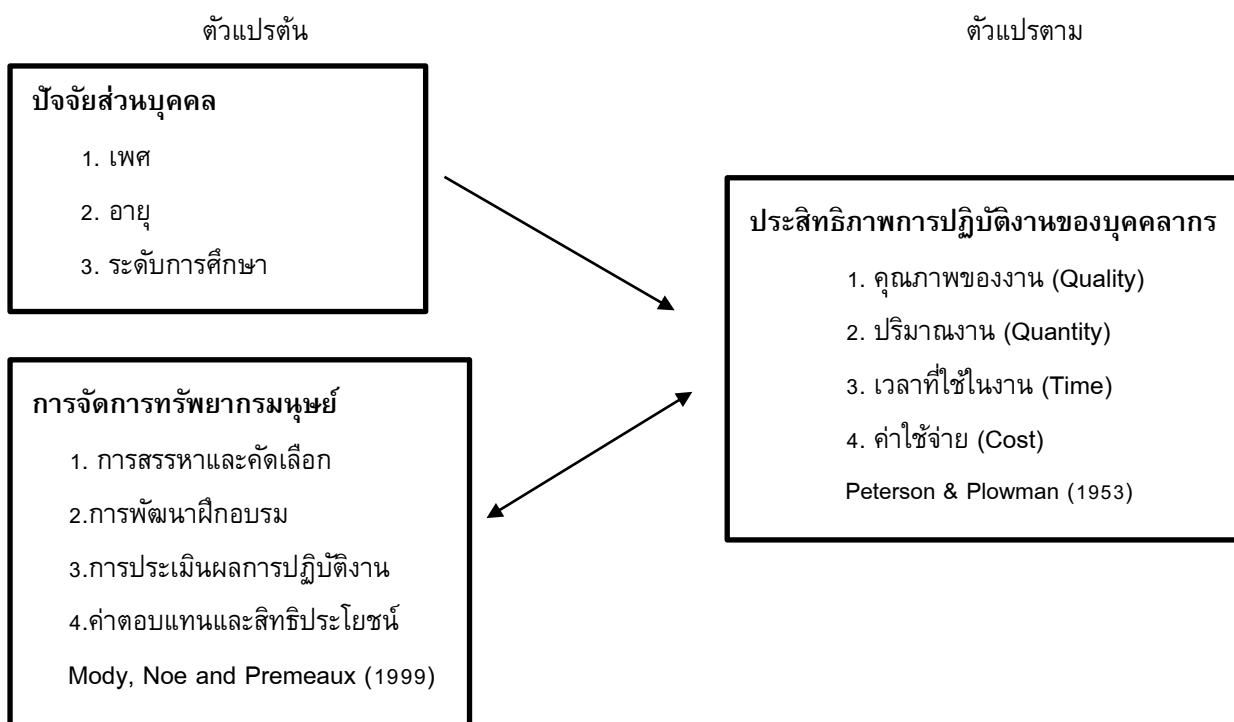
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางในการขยายผลการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรอื่นหรือในเขตพื้นที่อื่น

แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) องค์กรสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญแก่งานทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต้นๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์กรจึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นองค์กรจึงกลายเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจแห่งการเพิ่มผลผลิตขององค์กรก็ว่าได้

ภาพร ขันรหัตต์ (2549 : 108) ได้สรุปการบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาบุคคลให้พ้นจากงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์กรเป็นสำคัญ

จากความหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ รอบคอบและระมัดระวังเนื่องจากกระทบในขั้นตอนหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อขั้นต่ออื่น ๆ ได้ จึงพบว่าองค์กรในปัจจุบันได้หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น อีกทั้งพื้นฐานที่ว่าคนจะต้องยอมรับเกียรติภูมิ ค่าของความเป็นคนจากการยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันและการให้การยกย่อง การสร้างความสัมพันธ์ การที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมมันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรและทำให้พวกเขาขอมุทิตกายและใจเพื่อองค์กรของพวกเขาอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจึงส่งผลที่ดีต่อองค์กรในที่สุด

การสรรหาบุคลากร

Bohlander and Snell (2013 : 169) ได้ให้ความหมายการสรรหาบุคลากรหมายถึง เป็นกระบวนการหาแหล่งบุคคลที่มีศักยภาพทำให้เกิดความสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

ชูชัย สมิทธิกร (2556 : 143) ได้ให้ความหมายการสรรหาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการค้นหาและจงใจบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กรกระบวนการดังกล่าวเริ่มต้นเมื่อมีการค้นหากลุ่มบุคคลที่เหมาะสมและจะสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลเหล่านั้นสมัครงานกับองค์กร

จากความหมายของการประเมินผลปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการที่หาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาสมัครเข้าองค์กรที่มีตำแหน่งที่เหมาะสม

การคัดเลือก

จากประสบการณ์ของผู้เขียนรวมถึงการสอบถามและสัมภาษณ์บุคคลที่เคยทำหน้าที่คัดเลือก บุคคลเข้าทำงานในสถาบันการเงิน ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคมและธุรกิจอสังหาริมทรัพย์พบว่า การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์กรผู้ทำหน้าที่ในการคัดเลือกก็มีแนวคิดที่คล้าย ๆ กันโดยแนวคิดดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้สมัครและตำแหน่งงานที่ผู้สมัครสนใจ โดยอาจจำแนกแนวคิดดังกล่าวได้ 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดด้านสติปัญญาของผู้สมัคร แนวคิดด้านจิตใจและแนวคิดด้านการปรับตัวของบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 144) การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายท่าน ดังนี้

เวอเนอร์และดีไซมอน (Werner and Desimone 2006 : 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดระบบและการวางแผนออกแบบกิจกรรมเพื่อการเตรียมให้สมาชิกในองค์กรได้โอกาสในการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อทักษะการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรในองค์กร ให้มีทักษะที่สามารถให้องค์กรเกินหน้าต่อไปได้และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 188) การประเมินผลเป็นกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมินเช่น ตัดสินว่าสุดาทำงานดีเยี่ยม ก็ต้องอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม สามารถชี้แจงบอกกล่าวให้ผู้อื่นได้ทราบ ว่าน่าอะไรมาวัดการทำงานดีเยี่ยม

ค่าตอบแทนและการบริหารสวัสดิการ

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล

สวัสดิการและผลประโยชน์

ณัฐพันธ์ เชนันนท์ (2542) สวัสดิการเป็นสิ่งที้องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น เป็นการจัดหาในสิ่งที้องนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที้ององค์กรสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญกับขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคคล และความทุ่มเทที้องบุคคลให้กับองค์กร ดังที้องมีผู้กล่าวว่า “สวัสดิการมีความสำคัญในระดับเดียวกับค่าจ้าง” เนื่องจากผลประโยชน์อื่นที้องบุคคลได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของเขาและครอบครัว สร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการ เป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ การให้สวัสดิการบางประเภทยังเป็นผลประโยชน์เสริมที้องบุคคลได้รับจากองค์กรโดยไม่ต้องมีการจ่ายภาษีมาเกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (กิตติยา จิตต์อาจหาญ ,2561 : 143) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดจากการกระทำของแต่ละบุคคลที้องมีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที้องมีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที้องเกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที้องปฏิบัติได้มีปริมาณที้องเหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที้องบริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที้องกำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที้องถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคนวัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ได้มีผู้ที่ศึกษาวิจัยที่มีความสอดคล้องและมีความใกล้เคียงเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังนี้

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” พบว่าปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือโครงสร้างและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สมยศ แยมเดือน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด(มหาชน)” พบว่า

1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด(มหาชน)ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

5.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี

5.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส /อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5.4 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051บาทขึ้นไป และ 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

5.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.7 ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

นิตยา ไทยธวัช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด” พบว่าพนักงาน ของบริษัทที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายร้อยละ 10.0 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21- 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9 ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงาน มีมากกว่าหัวหน้างาน ร้อยละ 79.0 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.8 สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลางค่าสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าการรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นที่มีค่าสถิติ ($p=0.000, r=.608$) ความสัมพันธ์รองลงมาได้แก่การสรรหาและคัดเลือกมีค่าสถิติที่ ($p=0.000, r=.501$) ส่วนการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ได้ว่าระบบการรักษาทรัพยากรมนุษย์และระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ บริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและหัวหน้างานควรที่จะพิจารณาให้ประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและ

การประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนทั้งนี้เพื่อให้ทันกับความต้องการของพนักงานทุกระดับในองค์กร

ณัฐวรา ชมแก้ว, ธนายุ ภู่วิทยากร, นิตย์ หทัยสวิงศ์ สุขศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี” พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

กรสรรรถ เอนกศกยพงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” พบว่า 1) รับผิดชอบต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง 2) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.752$) และ 3) แบบจำลองโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพมีค่า Chi-square = 53.339, p-value = 0.031, df=36, GFI=0.977, RMSEA = 0.036 นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ($p = 0.041$) และ 0.61 ($p = 0.001$) ตามลำดับ

นรเศรษฐ วาสะศิริและณัฐวัฒน์ พระงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก” พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

วันทนา ทิวะกะลินและดร.สมชาย เลิศภิรมย์สุข (2558) ได้ศึกษา “เรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทดีเอสไอ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล และด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 3) พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อยู่ในระดับสูง 5) การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Kaifeng Jiang, David P. Lepak, Jia Hu and Judith C. Baer (2012) ได้ศึกษาเรื่อง “How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes” พบว่า การเสริมสร้างทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุนมนุษย์และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของพนักงานน้อยกว่าการปฏิบัติเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและการเพิ่ม

โอกาส นอกจากนี้ระบบทรัพยากรบุคคลทั้งสามมิตินั้นเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีอิทธิพลต่อทุนมนุษย์และแรงจูงใจของพนักงานรวมถึงการหมุนเวียนโดยสมัครใจและผลการดำเนินงานตามลำดับ

Mahesh Subramony (2009) ได้ศึกษาเรื่อง "A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance" พบว่า การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่มากกว่าการปฏิบัติส่วนบุคคลอย่างมีนัยยะสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับธุรกิจและแสดงถึงขนาดของผลกระทบกับในระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบผสมผสานที่เน้นความสำคัญของการลงทุนเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

.ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

บุคลากรใน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 300 คน

3.1.2กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจะคัดเลือกโดยใช้ตารางสุ่มอย่างง่ายของ Yamane (1973) ความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับ 5% ซึ่งตามสูตรคำนวณดังนี้ (อ้างถึง ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 171 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม จำนวน 4 หัวข้อ

หัวข้อที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลใช้เก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

หัวข้อที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

หัวข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)งานวิจัยนี้ได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ประเมินและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ให้คะแนนดังนี้

1	สอดคล้อง
0	ไม่แน่ใจ
-1	ไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) สุ่มแจกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนโดยการนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้แล้วนำไปเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์หาค่า Cronbach's Alpha Analysis ไม่ต่ำกว่า 0.7แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คนเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บแบบสอบถามวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการศึกษาหรือผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานไปรษณีย์สำนักงานไปรษณีย์ไทย

จากผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานไปรษณีย์ไทยจำนวน 171 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10000-20000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20001-30000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานไปรษณีย์ไทยจำนวน 171 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9716 (S.D. = 0.60291) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การจัดสรรและการคัดเลือก พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9610 (S.D. = 0.62943)

2. การพัฒนาและฝึกอบรม พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านการพัฒนาฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0865 (S.D. = 0.67178)

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9462 (S.D. = 0.65970)

4. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.8928 (S.D. = 0.69042)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยสรุปว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานไปรษณีย์ไทยจำนวน 171 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.8972 (S.D. = 0.54747) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.ด้านคุณภาพของงาน พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน (Quality) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0624 (S.D. = 0.48777)

2.ด้านปริมาณงาน พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน (Quantity) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.8421 (S.D. = 0.62184)

3. เวลาที่ใช้ในงาน พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านเวลาที่ใช้ในงาน (Time) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.8908 (S.D. = 0.64457)

4.ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านค่าใช้จ่าย (Cost) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.7934 (S.D. = 0.68423)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณงาน (Quantity) โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน (Time) โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่าย (Cost) โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีทิศทางเดียวกัน และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01 ส่วนการพัฒนาฝึกอบรม มีความสำคัญในระดับปานกลาง และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากพนักงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการทำงานที่มีระบบการทำงานของแต่ละฝ่ายที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระบบและมีฝ่ายตรวจสอบภายในจึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไปรษณีย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางถึงสูง (ในด้านการพัฒนาการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.0865) อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เนื่องจากบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่กระบวนการรับสมัครงาน การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครงาน และการฝึกหรืออบรมพนักงานในบริษัทก่อนเข้าปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงทำให้ได้บุคลากรที่ตรงต่อความต้องการและลักษณะของงาน ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในหน้าที่ต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรสรรรถ เอนกตักยพงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า 1) ได้รับความเห็นด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง 2)ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.752$) และ 3)แบบจำลองโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพมีค่า Chi-square = 53.339, p-value = 0.031, df=36, GFI=0.977 RMSEA =0.036 นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ($p = 0.041$) และ 0.61 ($p = 0.001$) ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของนาตภา ไทยธวัช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด” พบว่าพนักงาน ของบริษัทที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายร้อยละ 10.0 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21- 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9 ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงาน มีมากกว่าหัวหน้างาน ร้อยละ 79.0 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.8 สำหรับด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลางค่าสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าการรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นที่มีค่าสถิติ ($p = 0.000, r = 0.608$) ความสัมพันธ์รองลงมาได้แก่การสรรหาและคัดเลือกมีค่าสถิติที่ ($p = 0.000, r = 0.501$) ส่วนการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ได้ว่าระบบการรักษาทรัพยากรมนุษย์และระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ บริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและหัวหน้างานควรที่จะพิจารณาให้ประสิทธิภาพสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

- 1.) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการประมวลผลการปฏิบัติงานควรมีการประเมินแบบ 360 องศาเพื่อลดความอคติที่มีต่อตัวบุคคลและเพื่อความเที่ยงตรงไม่ลำเอียงในการประเมิน
- 2.) ควรมีการจัดสรรอัตราพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานโดยใช้แบบวิเคราะห์อัตรากำลังกับปริมาณงาน
- 3.) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีทั้งการสรรหา พัฒนาและการรักษาพนักงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นควรสนับสนุนให้เพิ่มทักษะความรู้ฝึกอบรมหรือเรียนต่อให้พนักงาน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

- 1.) ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเฉพาะพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทยสำนักงานใหญ่ ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีกกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทไปรษณีย์ในแต่ละสาขาเพื่อให้ได้ทราบว่าในแต่ละสาขาที่อยู่ห่างจากสำนักงานใหญ่ การจัดสรรทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพเหมือนกันหรือไม่
- 2.) ควรมีการประเมินเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่จบจากโรงเรียนไปรษณีย์และพนักงานเป็นลูกจ้างว่า ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

รายการอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
- กิตติมา พรหมภิมาน (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายงานบุคคลบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด. โครงการงานสหกิจศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- กิตติยา จิตต์อาจหาญ (2561). ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน. การประชุมเกริกวิชาการระดับชาติ, มหาวิทยาลัยเกริก
- กรสรศักดิ์ เอนกศักดิ์พงษ์ (2556). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธัญบุรี
- ชูชัย สมิทธิไกร (2556). การฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐวรา ชมแก้วและคณะ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (วารสารวิทยาการการจัดการ)
- ธนาคารแห่งประเทศไทย (2561). รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยปี2561. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2562, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AnnualReport/Pages/default.aspx>
- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์
- ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุดรราชธานี : สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี
- นราธิป ศรีราม. (2550). การจัดการองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นรเศรษฐ วาสะศิริและณัฐวัฒน์ พระงาม (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใหม่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ(คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาตภา ไทยธวัช (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทพีเอ็มเค-เซลล์ทรัล จำกัด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี
- บริษัทไปรษณีย์ไทย (2540). ประวัติกิจการไปรษณีย์ไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2562, จาก https://www.thailandpost.co.th/un/article_list_with_detail/aboutus/85
- พยอม วงศ์สารศรี (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ภาพร ชันธหัตต์ (2549). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

- ภาวิน ชินะโชติ (2558).การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาการคัดเลือก.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันทนา ทิวะกะลินและสมชาย เลิศภิรมย์สุข (2558).ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร.วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร
- สุนันทา เลาหันทน์ (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ **Human resource management**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- สมใจ ลักษณะ (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา คณะวิทยาการจัดการ.
- สมยศ แยม്മื่อน (2551).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานบริษัทเอเซีย มาร์นเซอร์วิสเซส์ จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมยศ นาวีการ (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ
- อนันตชัย คงจันทร์ (2557).การจัดการทรัพยากรมนุษย์. หจก.ภาพพิมพ์
- อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552).การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ:ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bohlander and snell (2013). **Managing human resources**. ason, Ohio : South-Western ; Andover : Cengage Learning
- Certo, Samuel C. (2000). **Modern management**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice – Hall.
- Champoux, J.E. (2006). **Organizational behavior**. 3rd ed. U.S.A: Thomson.
- Millet, John D. 1954. **Management in the Public Service**. New York : McGraw Hill Book Company.
- Jon M. Werner, Randy L. DeSimone. **Human resource development**. Southbank, Vic. : Thomson South-Western
- Kaifeng Jiang, David P. Lepak, Jia Hu, and Judith C. Baer (2012). **How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms**. Acadlewly of Management Journal
- Mahesh Subramony (2009). **A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance**. Northern Illinois University
- Mody, Noe and Premeaux (1999). **Human resource management (7th ed.)**. New Jersey: Prentice Hall.
- Williams, C. (2005). **Management. (3rd ed.)**, N.P. : South-Western Publishing.