

**ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี**
**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS TOWARDS THE PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF TUI-GUARANTEE DRIVING SCHOOL'S EMPLOYEES**

ธิดารัตน์ ภาณุศานต์¹ ผศ.ดร.วรศักดิ์ ทองศิริ²

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข¹

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข²

ผู้รับผิดชอบบทความ: ntawan@hotmail.com

Tidarat Panusant¹ Asst.Prof.Dr.Worasak Thongsiri²

Student-Master of Business Administration Program Faculty of Business Administration Thongsuk College¹

Advisor-Master of Business Administration Program Faculty of Business Administration Thongsuk College²

Corresponding author: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 12 มิถุนายน 2566

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 กรกฎาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี โดยมีปัจจัยที่ศึกษาคือ (1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก (3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (4) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (5) ด้านประเมินผลและการปฏิบัติงาน (6) ด้านการพัฒนาอาชีพ (7) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (8) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี ได้ดีที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามสมมุติฐานทุกประการและสามารถอธิบายความผันแปรของ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี ได้ประมาณร้อยละ 66.1

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต๋วยการันตี

Abstract

Independent study on human resource management factors towards the performance effectiveness of Tui-Guarantee Driving School's employees. The objectives of this study were to study human resource management factors towards the performance effectiveness of Tui-Guarantee Driving School's employees. The study factors were (1) human resource planning, (2) recruitment and selection, (3) training and development, (4) compensation and benefits, (5) evaluation and performance, (6) career development, (7) employee and labor relations, and (8) safety and health. The online questionnaire was used as a tool for collecting data. There were 120 of Tui-Guarantee Driving School's employees. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient analysis, and multiple regression analysis.

The results of the study were the factors of human resource management factors towards the performance effectiveness of Tui Guarantee driving school's employees at the highest level. The variable that had the best effect on the performance of Tui Guarantee Driving School's employees were training and development, recruitment and selection, safety and health, compensation and benefits, human resource planning, career development, employee and labor relations, evaluation and performance met all the assumptions and could explain the variation of human resource management factors towards the performance effectiveness of Tui

Guarantee driving school's employees was approximately 66.1 percent.

Keywords: human resource management, the performance effectiveness, Tui-Guarantee Driving School's employees

บทนำ

การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูงทั้งในการนำเสนอสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ๆ ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และแนวทางในการสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร(ภิรมย์วิมล ปรมัตต์ วรโชติ บทคัดย่อ: 2562)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ละองค์กรต่างได้รับผลกระทบจากการเข้ามาของกลุ่มรายใหม่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า และความต้องการของแรงงานไม่มากนักน้อย (สุจิตรา ธนานันท์, 2554: 11) ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่าถ้าองค์กรมีการเติบโตขึ้นแล้ว องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นการศึกษาเรื่องการปรับเปลี่ยนองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้บริหารในองค์กรทุกระดับได้ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมและถูกต้องส่งผลให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

การพัฒนาประเทศซึ่งขับเคลื่อนด้วยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นี้ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากยุคปลาใหญ่กินปลาเล็กมุ่งสู่การช่วงชิงความได้เปรียบโดยการลงมือทำก่อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิม จากแบบเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” ปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” และเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” ภายใต้ความคงที่สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า จากการควบคุมสู่การมอบอำนาจ จากการแข่งขันสู่การร่วมมือ จากวัตถุนิยมสู่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากความเป็นรูปแบบเดียวกันสู่ความหลากหลาย เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดมิใช่เพียงการลงทุน หากแต่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กรและส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและตั้งรับในการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจ (ฉัตรนรินทร์ เมธิกุล, 2559) เศรษฐกิจยุคศตวรรษที่ 21 องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงของโลกธุรกิจรัฐบาลพยาบาลผลักดันเศรษฐกิจประเทศไทยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการให้บริการมูลค่าสูง บุคลากรที่ใช้ทักษะน้อยจำเป็นต้องปรับตัวสู่การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะขั้นสูงขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือแพ้ต่อคู่แข่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เมื่อบริบทเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กร

สามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการนำหลักคิดเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถเพิ่มกำลังการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม ได้แก่ 1) การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน 2) การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้กระบวนการทำงาน 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 4) การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร 5) การสร้างความผูกพันของบุคลากร 6) การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และ 7) การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาสู่สายงานหลัก (ฐนิชา คงประดิษฐ์และปรีชา คำมาตี, 2561:1)

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากคนมีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองและเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี (ลาวลีย์ เกติมา, 2561) การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถในการให้บริการแก่ลูกค้า จึงมีความสำคัญอย่างมาก หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่เยี่ยมไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพสูง องค์กรนั้นย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสามารถรองรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตาม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจนอาจส่งผลทำให้เกิดความท้าทายใหม่ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร และส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิมๆได้

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากร โรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี มีเล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องได้คุณภาพ ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งและเป็น ทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมายถ้าหากรู้จักนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีแหล่งที่มาข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ใช้แบบสอบถามในการศึกษาจากปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี จำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Pretest นำแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด ไปแจกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บข้อมูลจะดำเนินการที่โรงเรียนสอนขับรถ ต่อยากรันตี สาขานครปฐม จากนั้นนำมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อให้แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ และหลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เก็บตามความเป็นจริง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งที่มีผู้ศึกษาและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลในส่วนนี้ไปวิเคราะห์แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี

แบบสอบถามตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตีและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อการศึกษาหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กการ์รันตี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.681 และสามารถอธิบายความผันแปรของการศึกษาคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการบริษัทขนส่งสินค้าในกรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่ำการันตี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00. ได้ร้อยละ 66.1 ($R^2 = 0.661$)

อภิปรายผล

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ต่ำการันตี ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขภาพสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพรินทร์ สงละเอียด (2561) ได้ทำการศึกษารื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับใด 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กลุ่มงานบริหารทั่วไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ประกอบด้วย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความสำคัญในระดับมาก โดยมากที่สุดคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และวิธีการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา ผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาและกลุ่มงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกัน เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยมีปัญหาและอุปสรรคได้แก่ การวางแผนอัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากองค์การได้รับมอบนโยบายและภารกิจที่เร่งด่วน นอกเหนือจากภารกิจหลักขององค์การบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตรงตามคุณสมบัติที่หน่วยงานกำหนดไว้ยังทำได้ไม่ดี เพราะยังมีระบบอุปถัมภ์ ไม่มีกำหนดแผนในการพัฒนาตามสายงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีบางหน่วยงานพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเป็นธรรมได้รับค่าตอบแทนยังไม่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ หน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรของแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ควรสร้างระบบและเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักความเสมอภาคและใช้ระบบคุณธรรมอย่างเท่าเทียมกัน จัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล การกำหนดหลักสูตรที่จะพัฒนาบุคลากรของ

แต่ละสายกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๊กกรันตี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพ และด้านการทันเวลาในการทำงาน สำหรับระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการปริมาณงานและอายุงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทันเวลาในการทำงาน และซึ่งสอดคล้องกับ ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิศย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของ โรงพยาบาลเอกชน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโรงพยาบาล เอกชนในประเทศไทยเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพในการดำเนินงาน โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงพยาบาลเอกชนที่มีนโยบายมุ่งสู่การเป็นเลิศในการดำเนินงาน เครื่องมือที่

ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างปลายเปิด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ (BDMS) หรือ บริษัท กรุงเทพ ดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของ ประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย กลุ่ม โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง และโรงพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่ 1 แห่ง นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อได้เปรียบในการแข่งขันโดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ขององค์กร รวมถึงศึกษากิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล ความแตกต่างระหว่าง โรงพยาบาลขนาดเล็ก-กลางและโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ความแตกต่างของโรงพยาบาลในกรุงเทพ และต่างจังหวัด และความแตกต่างของบุคลากรในสายวิชาชีพ (Clinic) และบุคลากรสายสนับสนุน (Non Clinic) เพื่อวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบ ในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมี จุดแข็งในด้านบริการที่มีความแตกต่าง 3 ประเด็นหลักๆ คือ 1. ค่ารักษาพยาบาลที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับ มาตรฐานการรักษาเดียวกันกับโรงพยาบาลในประเทศอื่นๆ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย อินเดีย 2. คุณภาพการรักษาพยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ 3. คุณภาพในการให้บริการที่ ดีของไทย จากการวิเคราะห์กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าเครือโรงพยาบาลกรุงเทพมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือก โดยการใช้เทคนิคที่หลากหลาย การให้ความสำคัญกับ บุคลากร การลงทุนในเทคโนโลยีทางการแพทย์มีส่วนช่วยทางอ้อมในการโน้มน้าวให้บุคลากรทางการแพทย์ และมีส่วนจูงใจให้แพทย์ไทยที่ทำงานในต่างประเทศกลับมาทำงานที่ไทยมากขึ้น และ ควร

กำหนดนโยบายการจัดการจัดหาแพทย์และพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อสามารถให้บริการได้อย่างครอบคลุม 2. การฝึกอบรมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญ ช่วยทำให้การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถทำได้ง่ายยิ่งขึ้น รวมทั้งระบบฐานข้อมูล และ Knowledge Portal ที่ ทันสมัย การใช้ E-Learning สำหรับหลักสูตร Mandatory Training และ ควรพัฒนาไปใช้กับ หลักสูตรอื่น ๆ ด้วย 3. การอำนวยการบุคลากร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเกิดสำนึกรักองค์กร ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมธุรกิจโรงพยาบาลในด้านการ ผลิตบุคลากรทางการแพทย์ให้เพียงพอกับปัจจุบัน และทบทวนนโยบายในด้านการนำเข้าบุคลากร ทางทางการแพทย์ เพื่อให้การรักษาพยาบาลในประเทศไทย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๋วการันตี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๋วการันตี ได้ดีที่สุดคือด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามสมมติฐานทุกประการและสามารถอธิบายความผันแปรของ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงเรียนสอนขับรถ ตั๋วการันตี ได้ประมาณร้อยละ 66.1

1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

1.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้บริหารมีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีอยู่อย่าง

เหมาะสมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยมีการจัดระเบียบพนักงาน เพื่อเสริมทักษะและให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น จัดการอบรมให้แก่บุคลากรภายในองค์กร, แจกแจงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน เป็นรายบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

1.2 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ ท่านรู้สึกว่างค์กรมีระบบการจัดการที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน องค์กรมีระบบการจัดการพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานและมอบหมายตำแหน่งงานแก่ตัวพนักงานที่มีความเหมาะสมกับแผนกนั้นๆ

บรรณานุกรม

- ฉัตรนรินทร์ เมธิกุล.(2559).*การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค THAILAND 4.0*. กรุงเทพมหานคร: สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ เกติมา.(2561).*การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพบพระวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. *วารสารการศึกษาศาสตร์*.
- สุจิตรา ธนานันท์.(2554).*การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- ฐนิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาตี.(2563).*การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุค ไทยแลนด์ 4.0*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิศ.(2559).*การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ไพรินทร์ สงละเอียด.(2563).การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน กระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาลั
ยรามคำแหง.
- ภิมภวิมล ประมัตต์วรโชติ.(2563).การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์: สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. คณะ
บริหารธุรกิจและการจัดการ. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรเป็น
สายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาลัยสงขลา
นครินทร์.