

การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Human Resource Management and Performance Efficiency of Phitsanulok University Employees

นรเศรษฐ วาสะศิริ¹ ณฐวัฒน์ พระงาม²
Noraset Vasasiri¹ Nathawat Prangam²



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงานด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงในระดับปานกลางทุกด้าน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรมีการปรับปรุงนโยบายการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

^{1,2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

^{1,2} Faculty of Business Administration, Phitsanulok University.

^{*} Corresponding author. Tel. 091-3841090 E-mail : nathawat000@gmail.com



Abstract

The purpose of this research was to study human resource management and performance efficiency of staff at Phitsanulok University. The sample used for the research was 52 people from all of the staff who applied for the training to improve the efficiency. The research tool was a questionnaire of 5-rating scale, with its reliability of .85. Statistics used for data analysis are frequency, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation.

The results of research found that overall human resource management outcome was moderate level, classified found only the human resource planning was at the high level. All of the others was moderate level, sort by the mean to descending as following, human resource planning, health and safety, training and human resource development, staffing and labor relations, compensation and benefits, performance evaluation and human resources recruitment and selection. Performance efficiency of staffs in the following four aspects, viz., quantity of work, quality of work, working time, and cost of work, on the whole and in every aspect, were of a more level. The level of relations between human resource management and performance efficiency were highly statistically positive related at a .05 level. Research recommendations the policy issues should be improved. Recruiting and selection human resources should clear and transparent performance evaluation for improve the performance of the staff to be even better

Keywords: Human resource Management, Performance Efficiency



ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนระดับอุดมศึกษาแห่งแรกของจังหวัดพิษณุโลก เริ่มเปิดดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา โดยมหาวิทยาลัยได้ทำประโยชน์และเป็นที่ยอมรับในด้านการบริหารจัดการการศึกษาเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชนอย่างเสมอมา สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยตระหนักที่สุด คือ การพัฒนาวิชาการและการผลิตนักศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษาในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการด้านการศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถแข่งขันได้ในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และทุกประเทศทั่วโลก จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารในทุกระดับจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากผู้ควบคุมเป็นผู้ช่วย โดยสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ สร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน มีทักษะในด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น ที่สำคัญต้องมีทักษะความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจ เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรใดทำการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร และอบรมพัฒนาให้ปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น รวมไปถึงการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป องค์กรนั้นก็จะมีเจริญรุ่งเรืองเพราะมีพนักงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (Mondy; Noe; & Premeaux, 1999: 5) ทั้งนี้ การขับเคลื่อน

พันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่เฉพาะแต่ผู้บริหารและคณาจารย์เท่านั้นที่มีความสำคัญ เจ้าหน้าที่ทุกคนก็มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้กิจการงานทุกอย่างของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้ด้วยดี ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นเรื่องสำคัญ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก เพื่อนำผลการวิจัยเสนอผู้บริหารระดับสูง นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และปรับปรุงพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 80 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยพิษณุโลกที่เข้ารับการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 คน จำแนกเป็น ชาย 9 คน และหญิง 43 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ มอนดี้ โนและพรีโมซ์ (Mondy; Noe; & Premeaux, 1999: 5) และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ซินซุ ลิวและแอนน์ มิลล์ (Xinzhu Liu & Anne Mills, 2007: 359)

ตัวแปรต้น คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 3) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 5) ความปลอดภัยและสุขภาพ 6) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน 3) เวลาในการทำงาน 4) ค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967: 212) โดยมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงมาทดลองใช้กับ กลุ่มทดลอง (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อถือได้และหาความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) มีค่าเท่ากับ 0.850 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พิษณุโลก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พิษณุโลก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประสานงานกับฝ่ายงานธุรการ สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยพิษณุโลก เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย
2. จัดส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 52 คน เมื่อเดือนกรกฎาคม 2559
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปทำการจัดกระทำข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดกระทำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิธีทางสถิติ ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยใช้เกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1981: 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ณ ระดับนัยสำคัญ .05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และแปรผลค่า r ตามเกณฑ์ของ Davis's Descriptors (ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล, 2543: 85-86) โดยค่า r จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50-0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30-0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10-0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01-0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์



ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 82.69 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 36 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 โดยมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี 43 คน คิดเป็นร้อยละ 82.69 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 38 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลกเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.14$, $\sigma=0.76$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\mu=3.53$, $\sigma=0.73$) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\mu=3.32$, $\sigma=0.75$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\mu=3.23$, $\sigma=0.82$) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\mu=3.10$, $\sigma=0.68$) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($\mu=3.08$, $\sigma=0.68$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu=2.87$, $\sigma=0.96$) และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\mu=2.85$, $\sigma=0.68$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.53	0.73	มาก
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	2.85	0.68	ปานกลาง
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.23	0.82	ปานกลาง
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	3.08	0.68	ปานกลาง
5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.32	0.75	ปานกลาง
6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	3.10	0.68	ปานกลาง
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.87	0.96	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.14	0.76	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\mu=3.90$, $\sigma=0.83$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ($\mu=3.83$, $\sigma=0.73$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\mu=3.70$, $\sigma=0.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านเวลาในการทำงาน ($\mu=3.62$, $\sigma=0.94$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงาน	3.90	0.83	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	3.83	0.73	มาก
3. ด้านเวลาในการทำงาน	3.62	0.94	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.70	0.66	มาก
โดยภาพรวม	3.76	0.79	มาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=0.542$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

ลำดับ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		
		r	p	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.451*	.000	ปานกลาง
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	.432*	.000	ปานกลาง
3	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.421*	.000	ปานกลาง
4	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	.388*	.000	ปานกลาง
5	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.371*	.000	ปานกลาง
6	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.360*	.000	ปานกลาง
7	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.349*	.000	ปานกลาง
โดยภาพรวม		.542*	.000	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

การศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลกที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก แสดงว่ามหาวิทยาลัยพิษณุโลกมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้ดีเป็นระบบ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามสายงาน โดยมีการระบุคุณสมบัติ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่ชัดเจน และกำหนดจำนวนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนงานที่เหมาะสม รวมถึงมีการวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคต ทำให้ทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกิตแมนและแม็คแดเนียล (Gitman and McDaniel, 2008: 277) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการทำงานแบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การได้ทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงออกไปจากองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษา ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์แรงงานสัมพันธ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มอนดี โน และพรีโมซ์ (Mondy; Noe; & Premeaux, 1999: 4) ที่กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยองค์ประกอบการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และการวางแผนอัตรากำลังคน การเตรียมความพร้อมขององค์กรด้านจำนวนของพนักงาน กำหนดสถานะภาพขององค์กร และเตรียมข้อมูลก่อนถึงขั้นตอนของการสรรหา รวมถึงหน้าที่อื่นที่ต้องจัดทำเป็นขั้นตอน การสำรวจความต้องการของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถตามความต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อหน่วยงานต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ นงนุช วงษ์สุวรรณ

(2550: 4) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เห็นได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ล้วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\sigma=2.87$) และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\sigma=2.85$) มีค่าเฉลี่ยน้อย แสดงว่ายังมีบางประเด็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีระบบที่ชัดเจน มีความโปร่งใส เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภา ทองอ่อน (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์โปร่งใสและยุติธรรม สำหรับการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องดำเนินการตามแผนและจะต้องมีกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติตรงตามท้องที่ความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาดภา ไทยรัช (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทกระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสรรหาและคัดเลือกพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย และพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหาและคัดเลือกมีความชัดเจน มีความยุติธรรมโปร่งใสในการพิจารณาเลือกผู้สมัคร

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย แสดงว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก เป็นไปตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรคือ มีการคัดเลือกพนักงานให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างได้ผล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้จำนวนงานตรงตามที่วางแผนไว้ โดยมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย และมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงาน ที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ รวมถึงมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต และสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้ นอกจากนี้ มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลา ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด และมีการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ

คณะ (2550: 21-24) ที่กล่าวว่า กระบวนการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ อาจขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ รูปแบบวิธี เช่น คนบางคนปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่บางคนคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ดีกว่าที่สั่ง หรือทำได้ตามคำสั่งแต่ใช้วิธีลัดในการปฏิบัติงานที่เหนื่อยน้อยกว่าและเสียเวลาน้อยกว่า แต่ได้ผลคุ้มค่าเท่ากัน กระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคือ (1) ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุผล (2) เกิดการสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานน้อย หรือไม่มีการสูญเสีย (3) การปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจนในการดำเนินงาน (4) การปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ง่ายต่อการติดตาม ควบคุมและตรวจสอบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2552: 5) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลคือ มีการใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด ไม่ต้องเสียเวลาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาด จะช่วยให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าหรือเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในเวลาราชการโดยให้ความสำคัญต่อความถูกต้องของงาน การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกระบวนการ มีการดูแล ติดตามตรวจสอบความถูกต้องในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมการทำงานได้เร็วและได้งานดี มีการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียต้นทุนน้อยที่สุด ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง ($r=.542$) เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

สอดคล้องกับการวิจัยของ บาแบอี (Babaei; et al., 2012: 120-121) ซึ่งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเลือกการใช้รางวัลและการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา และได้ใช้คุณภาพของการบริการเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรทั้งสอง ซึ่งทำการศึกษานานาชาติ จำนวน 179 สาขา โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบริหารและผู้รับบริการ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ระหว่างระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร และได้สรุปว่าวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติภาส ชนะจิตต์ (2552: บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการดำเนินการขององค์กร อยู่ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($p=.000$, $r=0.639$) โดยเฉพาะด้านการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัล



ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการวางระบบและกลไกการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับสภาพบริบท วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรอย่างมีส่วนร่วม มีกลไกการคัดเลือกที่เหมาะสม มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์กรต้องการไว้ชัดเจน
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมียึดหลักความเสมอภาค และใช้ระบบคุณธรรมเพื่อสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้ง บุคลากรภายในและภายนอกองค์กร สร้างระบบและเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลังคน มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดระบบการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการกำกับดูแล เพื่อพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการในอนาคต ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้มีการประเมินผลก่อน-หลังการฝึกอบรมและพัฒนา
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดระบบการบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และเพียงพอต่อการครองชีพ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมถึงจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน และมีการยกย่อง ชมเชย และรางวัล เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมีพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือกล้องวงจรปิด เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งมีระบบและกลไกการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น
6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ
7. การประเมินผลการปฏิบัติการ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดนโยบาย วิธีการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบ และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงแก้ไขตนเอง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพิษณุโลก พบว่า มีความสัมพันธ์กันแต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีการปรับปรุงเรื่องของนโยบายการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

9. ควรนำข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ไปพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ถูกต้องตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่สถาบันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยมีการกำกับติดตามการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ แรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธนบุรี. กรุงเทพมหานคร.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- นาตภา ไทยรัช. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธนบุรี. สมุทรปราการ.
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล. (2543). *การออกแบบการวิจัย*. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. คณะวิทยาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โสภา ทองอ่อน. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- Babaei Z, Oormazdi H, Akhlaghi L, Rezaie S, Razmjou E, Soltani-Arabshahi SK, Meamar AR, Hadighi R. (2012). Molecular characterization of the Iranian isolates of Giardia lamblia: application of the glutamate dehydrogenase gene. *Iranian J Publ Health*.37, 75-82.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Gitman, Lawrence J.; & Carl McDaniel. (2008). *The Future of Business: The Essentials*. (4th ed.) Ohio: South Western Cengage Learning.
- Likert Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- Mondy, R.W.; R.M. Noe; & S.R Premeaux. (1999). *Human Resource Management*. (7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Xinzhu Liu & Anne Mills. (2007). *Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of Health Services*. Washington DC: World Bank Publications.