

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด
The Relationship between Human resource
Management and Performance Efficiency
for Employees Operation Level of Mikuni
(Thailand) Co.,Ltd.

อุมาภรณ์ ทศกร (Umaporn Thodsakorn)¹

วสุธิดา นุริตมนต์ (Wasutida Nurittmont)²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายที่แตกต่างกัน ว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต จำนวน 224 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.45 การศึกษาดำรงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.47 อายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.73 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.04 และพนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 53.57 ลักษณะประชากรศาสตร์

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา

Corresponding author E-mail : umaporn_th@mikuni.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา

ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้ข้อเสนอแนะ แนวทาง โดยการจัดระบบการบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และ การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were: (1) To study comparing the different demographic characteristics of operation level employees had different performance efficiency, and (2) To study the relationship between human resource management and performance efficiency of operation level employees. By using a questionnaire as a data collection tool from a sample group of 224 employees. This study analyzed data by descriptive statistics and multiple regression analysis. The study indicated that 50.45 percent of the respondents were female 96.47 percent with education lower than bachelor's degree 39.73 percent had work experience between 6-10 years 83.04 percent had average income between 10,000 – 20,000 baht and 53.57 percent were married. The majority found that the different demographic characteristic of employees had no different on performance efficiency. Also, the result found that human resource management included compensation and benefits, Labor relations and performance evaluation were related to performance efficiency. In encouraging employees to work efficiently, this study suggested setting up a compensation management system, which is suitable for economic conditions and compliance with labor laws, and a clear performance evaluation system.

Keywords : Human Resource Management Performance Efficiency

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนเตรียมพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการเพิ่มความสามารถการแข่งขัน องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีคุณค่าที่สุด ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารทรัพยากรอื่นๆ ภายในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพได้ดีด้วย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2554)

บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญกับพนักงาน โดยหน่วยงานบุคคลและธุรการ (Personnel and General Affair) จะทำหน้าที่วางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และดำเนินการคัดเลือกพนักงานใหม่ให้มีความสมบัติตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงานที่ร้องขอ และหลังจากที่ได้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาแล้ว พนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในหัวข้อที่จำเป็นต่องานและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจัดฝึกอบรมลำดับแรกจะเป็นการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กร แนวทางในการดำเนินงาน จากนั้นจะมีการอบรมตามแต่ละหน่วยงาน (On the Job Training) เช่น อบรมเรื่องการควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ กับแผนกผลิตสินค้า อบรมเทคนิคการดูแลลูกค้า กับแผนกการตลาด อบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์กับเจ้าหน้าที่ธุรการ

โดยแตกต่างกันไปในแต่ละหน้าที่เพื่อเพิ่มความรู้ และความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นไป และจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงการทำงานทุกปี ส่วนทางด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์นั้น นอกจากเงินเดือนแล้ว บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จะเน้นความพึงพอใจของพนักงาน โดยพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น โบนัส ค่าภาษาญี่ปุ่น เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่ารักษาพยาบาล อีกด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเผชิญกับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมืออยู่มาก ทำให้เกิดการแข่งขันโดยการปรับเปลี่ยนสวัสดิการและค่าจ้างแรงงาน เพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือให้เข้ามาทำงานกับองค์กรของตน ซึ่ง บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งที่ดำเนินกิจการในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประสบกับปัญหาดังกล่าวเช่นกัน พนักงานในระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นทุกปี ดังแสดงในภาพที่ 1 ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสายการผลิตอาจจะไม่บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งเอาไว้ ซึ่งส่งผลทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทน หัวหน้างานต้องมีภาระในการสอนและฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่กระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการโดยรวม

ซึ่งพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ยังมีการลาออกอย่างต่อเนื่องจากในปี พ.ศ 2551 มีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 1.25 และพบว่าในปี พ.ศ 2559 มีอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.25 (ภาพที่ 1.1) แสดงได้ว่ามีอัตราการลาออกที่สูงขึ้นในทุกๆปี ส่งผลทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหา บุคลากรเข้ามาทดแทน หัวหน้างานต้องมีภาระในการสอนและฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่ การลาออกของบุคลากรขององค์กร ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะไม่บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งเอาไว้

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต เพื่อเป็นแนวทางให้

ฝ่ายบริหารสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์นโยบายขององค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจภายในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของ บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคินิ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น งานวิจัย หนังสือ เอกสาร โดยจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด และมีศักยภาพในตัวเอง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย ถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามนุษย์มีศักยภาพเพียงใด ผลปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดัดศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ (งนุช วงษ์สุวรรณ, 2550) และเป็นการบริหารงานในลักษณะที่เป็นกระบวนการ มีลำดับขั้นตอนของกิจกรรมต่างๆ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร และการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ แรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากการวางแผนกำลังคน ไปจนกระทั่งพ้นออกจากองค์กร ประกอบไปด้วยการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องขององค์กร (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2551)

ณัฐพล ฉายประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับมาก คือ การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านกระบวนการวางแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการใช้งานในอนาคต และด้านคาดการณ์ว่าจะมีพนักงานเพียงพอในการทำงาน เนื่องจากบริษัทฯ มีปัญหาการดำเนินงานที่ต้องปรับตัว

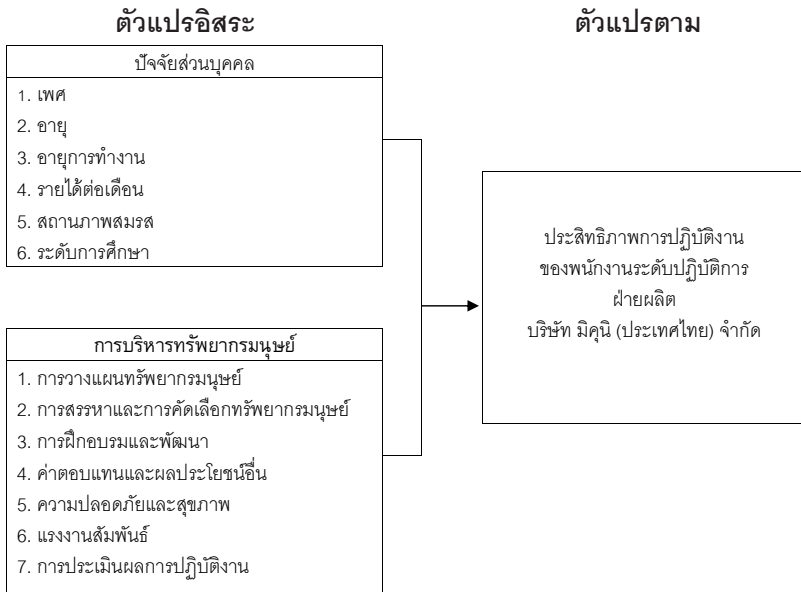
หลายด้านโดยเฉพาะบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ จากการการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ พบว่าควรปรับปรุงด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนให้แต่ละหน่วยงาน ให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการวิเคราะห์และปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน อีกทั้งควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บริษัทฯ ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานของบริษัท

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรสามารถทำการผลิตให้ได้ผลผลิต (ปัจจัยนำออก) สูงที่สุด โดยที่ใช้วัตถุดิบหรือปัจจัยนำเข้าที่ต่ำสุด กล่าวคือ สามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือบริการ ให้ได้มากที่สุด ได้สินค้าที่มีคุณภาพหรือบริการที่ดีที่สุดโดยใช้ค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำสุดและสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ (Xinzhu Liu and Anne Mill, 2007)

Verbeeten (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า โดยใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังสามารถได้ผลิตภัณฑ์ที่มีปริมาณมาก

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัย และสุขภาพ ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 507 คน (ตามอัตรากำลังคนเดือน สิงหาคม 2559 , ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด, 2559) โดย ใช้การสุ่มโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาที่ศึกษาในครั้งนี้ จากขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ประชากรทั้งหมด 507 คน ประกอบด้วย แผนกหลอมขึ้นรูป แผนกเจาะ แผนกประกอบ แผนกชุบงาน แผนกคุณภาพ และแผนกซ่อมบำรุง ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตร (Yamane, 1973) จำนวน 224 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม และได้ดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จำนวน 30 ชุด จากกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบด้วยวิธีทางสถิติ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของ Cronbach's alpha ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งพบว่าค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.72 – 0.88 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์พิจารณา 0.7 (ศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์, 2553)

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยใช้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและขอบเขตการวิจัย กำหนดลักษณะของประเภทข้อคำถาม มาตรวัดของแต่ละตัวแปร เกณฑ์ในการให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน สร้างข้อคำถามที่เหมาะสมกับบริบทของการนำไปใช้ โดยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วพัฒนา

เป็นแบบสอบถาม และนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลสำหรับการศึกษา สำหรับสถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งใช้ในการบรรยายประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะประชากรศาสตร์ที่จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท มิคุนิ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน พบว่าเป็นพนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 113 คนคิดเป็นร้อยละ 50.45 การศึกษาค้นคว้าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.47 อายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.73 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.04 และพนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 53.57 จากการศึกษาค้นคว้า ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอาชีพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานที่ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF ค่า Tolerance ค่า Durbin-Watson และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.77 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 แต่เมื่อพิจารณาพร้อมกับค่า VIF พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.75 – 3.59

ซึ่งไม่เกิน 10 พิจารณาร่วมกับค่า Tolerance พบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.28 – 0.57 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0 – 1 และพิจารณาร่วมกับค่า Durbin-Watson พบว่าค่า Durbin-Watson คือ 1.66 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.50 – 2.50 เพราะฉะนั้นผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ ดังตารางที่ 2

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ($\beta = 0.12, p < 0.10$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ด้านแรงงานสัมพันธ์ ($\beta = 0.24, p < 0.01$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.22, p < 0.01$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ส่วนในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.08, p > 0.10$) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\beta = 0.01, p > 0.10$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta = 0.09, p > 0.10$) และ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta = 0.08, p > 0.10$) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาต่างๆ ดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บางกอกกลาส จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าลักษณะ ประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ อาชีพ การศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ไม่ต่างเนื่องจากลักษณะงานของบริษัท บางกอกกลาส เป็นอุตสาหกรรมการผลิตหนัก มีการกำหนดหน้าที่ และคุณสมบัติของผู้ที่ปฏิบัติงาน ในแต่ละหน่วยงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้นพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เดียวกัน จะผลิตงานตามเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านแรงงานสัมพันธ์และการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัย ของประภาพร พุกษะสร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและ ที่ไม่ใช่ทางการเงิน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดการ บริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการของบริษัทฯ ซึ่งนับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะ ใช้เป็นแรงจูงใจ ดึงดูดความสนใจ ของพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากองค์กรมีการ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทฯ มีความเสมอภาคสมดุเหมาะสม มันคง จะเป็นแรงกระตุ้นขับเคลื่อนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กร ภายใต้เงื่อนไข ขอบประมาณที่บริษัทกำหนดตรงกับความต้องการของพนักงานและสร้างความรู้สึ กมั่นคงให้กับพนักงานในแบบยั่งยืน โดยผลลัพธ์ที่จะได้เมื่อพนักงานพึงพอใจและ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพแล้วก็คือ ผลประกอบการขององค์กร ที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงสูดนั่นเอง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา ทิระกะลิน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านแรงงานสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ หากพนักงานได้รับการดูแลอย่างชอบธรรมตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการทำงานที่ทำให้ได้กับองค์กรมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัฏกฎหมายแรงงานให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอและมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความรู้ให้พนักงานทราบเพื่อสร้างความเข้าใจ ระหว่างพนักงานและองค์กรหากหน่วยงานใดมีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เชื้ออาหาร มีความเป็นธรรม และให้โอกาสลูกน้องจะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นตามลำดับ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ฉายประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังที่กล่าวมาหน่วยงานต่างๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตนการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้

สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะต่อองค์กร และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคตไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรจัดระบบการบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และเพียงพอต่อการครองชีพ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมถึงจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่ บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน และมีการยกย่อง ชมเชย และรางวัล เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน อย่างเคร่งครัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตามความเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบเป็นทีม

3. ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรจัดระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยกำหนดนโยบาย วิธีการ และหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการโดยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบ และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงแก้ไข ตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงาน หรือในหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ และหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการ ของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน
2. สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาร่วมกัน เทียบว่ามีความแตกต่างกับผลการศึกษานี้หรือไม่ อย่างไร
3. นำไปศึกษาโดยการเก็บข้อมูลในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์**
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท**
บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพล ฉายประเสริฐ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์**
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
จังหวัดปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** กรุงเทพมหานคร : จามจุรี
 โปรดักท์

- ประภาพร พลุกะสร. (2557). **ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด. **รายงานอัตรากำลังคน ประจำเดือน สิงหาคม 2559**.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม**.
- วันทนา ทิวะกะลิน. (2558). **ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี**.
- ศิริวงศ์ พงุทธิพันธุ์. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ฮาซัมพริ้นติ้ง.
- Mondy, Noe and Premeaux. (1999). **Human resource managent**. Upper Saddle River NJ. Simon and Schuster Company.
- Verbeeten. (2008). **Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance**. Accounting, Auditing & Accountability Journal.
- Xinzhu Lin Anne Mills. (2007). **Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of Health Services**. Washington, DC. World Bank Publications.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.



ภาพที่ 1 กราฟแสดงอัตราการลาออกของพนักงาน
บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต
บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	1	0.766***	0.717**	0.585**	0.475**	0.526**	0.486**
(2) การสรรหาและการคัดเลือก		1	0.685**	0.700**	0.447**	0.619**	0.494**
(3) การฝึกอบรมและพัฒนา			1	0.576**	0.553**	0.485**	0.585**
(4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์				1	0.498**	0.614**	0.527**
(5) ความปลอดภัยและสุขภาพ					1	0.640**	0.489**
(6) แรงงานสัมพันธ์						1	0.502**
(7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน							1

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.10$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, ***ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

ตารางที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		t	p – value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย (β)	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.45	0.21	6.88	0.00
1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.08	0.08	1.00	0.32
2. การสรรหาและการคัดเลือก	0.01	0.07	0.12	0.91
3. การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.09	0.08	-1.22	0.22
4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.12	0.07	1.68	0.09*
5. ความปลอดภัยและสุขภาพ	0.08	0.07	1.13	0.26
6. แรงงานสัมพันธ์	0.24	0.71	3.35	0.00***
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.22	0.06	3.82	0.00***
R = 0.63	R ² = 0.39	Adjusted R ² = 0.37	SEE = 0.38	F = 20.01

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.10$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, ***ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$