



Proceeding

การประชุมวิชาการระดับชาติ

ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้

ครั้งที่ 1

HRM NPST

National Conference

2022



อันสาส์นที่ 2 เมษายน 2565

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings



คำกล่าวรายงาน

พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)

ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ)

ผม อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอมเอก ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ในนามของ ฝ่ายดำเนินการจัด “การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ตลอดจนผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการฯ ทุกคน ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร ตู่ดำ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นอย่างสูง ที่ให้เกียรติมาเป็นประธานพิธีเปิดการประชุมวิชาการฯ ในวันนี้

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการ งานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาในภาคใต้ ที่เปิดสอนในหลักสูตร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของ คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจ ทั่วไป รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่รับการยอมรับ ในระดับชาติ ซึ่งในปีนี้มีผู้สนใจส่งบทความเข้าร่วมการนำเสนอ จำนวน 68 บทความ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 บทความ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 27 บทความ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 บทความ

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ (คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) กล่าวเปิด “การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ในลำดับต่อไป ครับ



คำกล่าวเปิดงาน

ของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาวิฉัตร ตู่ดำ (คนบดคณະมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
ในพิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากร
มนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)

ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

เรียน นายกสมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้ คณาจารย์ บุคลากร และผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการทุกท่าน

ดิฉันมีความยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่มาเป็นประธานในพิธีเปิด “การประชุมวิชาการ
ระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference
2022)” ในวันนี้

การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM
NPST National Conference 2022) จัดขึ้นโดยมีสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นเจ้าภาพหลัก และได้รับความร่วมมือจาก
สมาคมการจัดการ งานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาในภาคใต้ที่เปิดสอนในหลักสูตร
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน
วิชาการและวิจัย ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรี และ
ระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่าย ทางวิชาการ และพัฒนาเป็น
แหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับ ในระดับชาติ

ในโอกาสนี้ ดิฉันขอขอบคุณสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยและสถาบันการศึกษาใน
ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ที่ให้เกียรติมาเป็นเจ้าภาพร่วมจัดการประชุมวิชาการ
ตลอดจนผู้เข้าร่วมทุกท่าน ดิฉันขอให้โครงการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์
ทุกประการ และขอเปิด “การประชุมวิชาการระดับชาติ ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้
ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ณ บัดนี้



สารอธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการ งานบุคคล แห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ภาควิชา เครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ในวันที่เสาร์ ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และผ่าน โปรแกรม Cisco Webex Meetings โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน วิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและ ระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่าย ทางวิชาการ และพัฒนา เป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ

การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติฯ ในครั้งนี้ เปิดรับบทความจากมหาวิทยาลัย ทั้งในเครือข่าย นอกเครือข่าย และผู้สนใจทั่วไป โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหาร จัดการ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการระดับชาติภาคี เครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) จะเป็น เวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจน นิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย ชำนิ
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ



สารคนบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการ งานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ภาควิชาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่าย ทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ

การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ฯ ในครั้งนี้ มีบทความจากมหาวิทยาลัยทั้งในเครือข่ายและนอกเครือข่าย จำนวน 68 บทความ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 บทความ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 27 บทความ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 บทความ

คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการระดับชาติ ฯ ในครั้งนี้ จะเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่าย ทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ
คนบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



สารจากนายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)

ปี 2022 เป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ ภาครัฐ สถาบันการศึกษา การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมที่เกิดจากภาวะที่ไม่สามารถคาดเดาได้ไม่ว่าจะเป็น COVID-19 สงครามรัสเซียยูเครน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีล้วนแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของทุกองค์กร ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจ

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

การเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกลยุทธ์ในการทำธุรกิจ โครงสร้างการทำงาน กระบวนการทำงาน แต่สิ่งที่ยากที่สุดและเป็นความท้าทายสำคัญก็คือ การเปลี่ยนแปลงคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นวิธีคิด กรอบความคิด ทักษะความรู้ ทักษะในการทำงานล้วนแต่เป็นความท้าทายของผู้บริหารทุกองค์กร นี่คือความสำคัญอย่างแท้จริงของ People Transformation

การพลิกโฉมการบริหารคนในทุก ๆ องค์กรในสถาบันการศึกษา คือความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นส่วนช่วยในการสร้างสรรค์ในเรื่องของตัวแนวคิดองค์ความรู้สร้างสรรค์ในเรื่องของทักษะการบิหาคนให้กับนักศึกษาในสถาบันการศึกษา เพื่อที่จะทำให้เขาเหล่านี้เข้าสู่ภาคของการทำงานด้วยความรู้ทักษะ Mindset ที่มีความพร้อมในการบริหารคน

การบริหารคน คือส่วนสำคัญที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เป็นช่วงเวลาที่ทำลายและเป็นช่วงเวลาที่ทำพิสูจน์ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเรื่องของการสร้างในการพัฒนา นักศึกษา และบุคลากรในอนาคตที่จะทำให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตได้

ในนามสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ผมขอชื่นชมให้กำลังใจในการจัดการในครั้งนี้ขอให้จุดเริ่มต้นงานสำคัญครั้งนี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างรูปแบบการบริหารคน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนครั้งสำคัญนี้

ขอบคุณครับ

ดร. บวรนนท์ ทองกัลยา

นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)



สารประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้

ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ เป็นภาคีความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และอีก 7 สถาบัน การศึกษาในภาคใต้ ซึ่งทำการเรียนการสอนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ คือ การส่งเสริมพัฒนาการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุ ระดับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงกำหนดให้มีการจัดประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ขึ้น ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและ ระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ โดยในการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 นี้ มีบทความจากมหาวิทยาลัยทั้งในเครือข่ายและนอกเครือข่าย จำนวน 68 บทความ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 บทความ 2) ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 27 บทความ และ 3) ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 บทความ

คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการระดับชาติ ฯ ในครั้งนี้ จะเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมไปถึงสามารถนำไปปรับใช้ทั้งในด้าน การเรียนการสอน ด้านการวิจัย ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านอื่น ๆ ต่อไป

อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอ็มเอ็ก
ประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้



สารจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การจัดประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) เกิดจากความร่วมมือทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 7 สถาบันการศึกษาในภาคใต้ที่เปิดทำการเรียนการสอนในหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน วิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรีและ ระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ

แม้จะต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - 19 ที่ดูเหมือนจะเป็นภัยที่จะอยู่กับพวกเราไปอีกนาน อย่างไรก็ตาม ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงของคณะกรรมการบริหารภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ทำให้การขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการของภาคีดำเนินไปได้โดยราบรื่น ไม่เกิดปัญหาอุปสรรคใดๆ ทั้งนี้ ขอชื่นชมและขอบคุณทีมงาน คณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ ประกอบไปด้วย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยทั้ง 7 สถาบันที่มีส่วนช่วยสนับสนุน เสียสละทั้งเวลาและแรงกายในการจัดงานประชุมวิชาการในครั้งนี้ให้เกิดขึ้นและดำเนินกิจกรรมต่อไปในทุก ๆ ปี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศิริโชติ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



สารจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ในนามของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอขอบพระคุณคณะมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ที่ได้ร่วมจัดงานการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ขึ้น หนึ่งในยุคปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร เพราะบุคลากรต้องการความก้าวหน้า และพัฒนาศักยภาพในชีวิตการบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมถึงกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหา และคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และความยุติธรรมโดยตระหนักถึงสิทธิ คุณค่า และจริยธรรม การจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มองค์ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ทั้งต่อองค์กรและตัวบุคลากรนั้น ทุกอย่างล้วนเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจภายในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบัณฑิตที่มีองค์ความรู้ในเรื่องดังกล่าว มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ให้ความสำคัญกับพันธกิจด้านการพัฒนาบัณฑิตด้านการวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยการมุ่งเน้นบูรณาการองค์ความรู้เพื่อนำไป ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาผลิตบัณฑิต โดยการจัดการเรียนการสอนที่เน้น การปฏิบัติและพัฒนาทักษะวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 แบบบูรณาการการส่งเสริมการนำองค์ความรู้ และนวัตกรรมจากการเรียนการสอนไปใช้ประโยชน์

การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) การประชุมวิชาการระดับชาติที่เปิดเวทีวิชาการในการเสนอผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความร่วมมือทางวิชาการ ของนักศึกษา คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ในสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ รวมถึงหน่วยงานที่สนใจ โดยมีขอบข่ายบทความวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดงานวิจัย การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้พัฒนางานด้านวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอขอบคุณคณะทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ และ นักศึกษา จากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้สละเวลาในการพิจารณาผลงานและเข้าร่วมประชุมวิชาการในครั้งนี้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการศึกษา ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ท่าน ให้ความเคารพนับถือพระบรมธาตุเมืองนคร พระพุทธสิหิงค์มิ่งมหาชัย ดลบันดาลให้การจัดประชุมวิชาการ ระดับในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุขทวร)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



สารจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษาเต็มรูปแบบเพียงแห่งเดียวในจังหวัดภูเก็ต มีภารกิจหลักตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 คือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดินฟื้นฟูหลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยมีพื้นที่บริการตามปฏิญญาราชภัฏ 60 ประกอบด้วย 3 จังหวัดฝั่งอันดามัน คือ จังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา และจังหวัดกระบี่

ดังนั้น การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) จึงเป็นโครงการที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยการจัดโครงการครั้งนี้เป็นความร่วมมือของ 7 สถาบันการศึกษาภาคีเครือข่ายภาคใต้กับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ที่ได้ร่วมแรงร่วมใจมุ่งมั่นพัฒนาผลงานทางวิชาการและวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ทั้งนี้ ในนามของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่ได้ช่วยสนับสนุนให้การจัดโครงการ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และขอให้มีการจัดโครงการประชุมวิชาการภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนยาวนานตลอดไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หิรัญ ประสารการ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



สารจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นหนึ่งในกลุ่มภาคีเครือข่ายและ 6 สถาบันการศึกษาในภาคใต้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งได้เล็งเห็นประโยชน์ร่วมกันในอันที่จะพัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนอันเป็นจุดเด่นที่มีอยู่และทุนด้านวิชาการทรัพยากรบุคคลของกลุ่มภาคีเครือข่ายมาแลกเปลี่ยนร่วมกันเพื่อผลักดันให้วิชาการและวิชาชีพทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็ง ร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

การจัดประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคีใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 จึงเป็นความร่วมมืออันดีระหว่างกลุ่มภาคีเครือข่ายร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ที่ได้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งผู้สนใจทั่วไปในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารจัดการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในนาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคีใต้ในครั้งนี้ จะนำสู่การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ พัฒนาเป็นแหล่งคึกคักและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติต่อไป ขอขอบคุณคณะกรรมการประสานการจัดงานเครือข่าย ทั้ง 7 สถาบัน สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยและทีมงานผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่ช่วยกันสนับสนุนให้การจัดโครงการสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมหาวิทยาลัยขอเป็นกำลังใจให้การดำเนินงานขับเคลื่อนสร้างสรรค์กิจกรรมอันเป็นประโยชน์ในการสร้างคนสร้างวิชาชีพเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

(ศาสตราจารย์ ดร. สุวัจน์ ธีญารัต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย



สารจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาดไทย

การสร้างเครือข่ายและความเข้มแข็งทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกิดจากความร่วมมือของภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ได้แก่ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสถาบันการศึกษา 7 สถาบันในภาคใต้ที่เปิดให้มีการเรียนการสอนในหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยมหาดไทย

การจัดประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ซึ่งจัดขึ้นในวันที่ 2 เมษายน 2565 นั้น ภาคีเครือข่ายทั้ง 7 สถาบันและสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและงานวิจัยของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษาในระดับปริญญาตรีและ ระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป นอกจากนี้ยังทำให้เครือข่ายทางวิชาการมีความเข้มแข็ง เป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทำให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติต่อไป

ขอขอบคุณทีมงาน คณะกรรมการบริหารเครือข่าย ฯ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยทั้ง 7 สถาบัน ที่ร่วมมือร่วมใจกันจัดกิจกรรมในครั้งนี้ และขอเป็นกำลังใจให้การดำเนินงานตามเป้าหมายและภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยมหาดไทยขอเป็นกำลังใจและพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ให้มีการจัดกิจกรรมโครงการที่ช่วยสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ในการสร้างคนที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาดไทย



สารจากรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

การจัดประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 เป็นความร่วมมือของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยและสถาบันการศึกษา 7 แห่งในภาคใต้ โดยได้ร่วมก่อตั้ง “ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้” ในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางวิชาการ ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนการผลิตบัณฑิตให้ได้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นความร่วมมือระหว่างสถาบันในการดำเนินการดังกล่าว ดังเช่นกิจกรรมการประชุมวิชาการในครั้งนี้ ทางเครือข่ายฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยให้กับผู้สนใจทั่วไป ถึงแม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งนี้ต้องขอชื่นชมเครือข่ายฯ ที่ได้พยายามสร้างสรรค์กิจกรรมให้เกิดขึ้นภายใต้การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการในการ จัดกิจกรรม

การประชุมวิชาการครั้งนี้ ทางมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการเข้าร่วมประชุมครั้งนี้จะเป็นกลไกสำคัญสู่การพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทการเปลี่ยนแปลง และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ตลอดจนการนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทางการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์สุชาดา ทิพย์มนตรี)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

คำนำ

การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จัดขึ้นจากความร่วมมือของเครือข่าย โดยได้รับเกียรติจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในเครือข่าย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีให้คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ได้เผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ รวมถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหาร การจัดการ องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติรวมถึงการยอมรับในระดับสากล

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการฯ ฉบับนี้ ได้รวบรวมบทความจากผู้เข้าร่วมนำเสนอ จำนวน 68 บทความ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 บทความ 2) ด้านการบริหารจัดการ จำนวน ๒๗ บทความ และ 3) ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 บทความ

ทั้งนี้คณะกรรมการดำเนินงานประชุมวิชาการ ฯ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในเครือข่ายและนอกเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนนิสิต/นักศึกษา และบุคลากรในการเข้าร่วมนำเสนอ บทความวิจัยและบทความวิชาการ ตลอดจนคณะทำงานที่มีส่วนร่วมในการทำให้การประชุมวิชาการฯ ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คณะกรรมการดำเนินงาน
เมษายน 2565

กำหนดการ
การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1
(HRM NPST National Conference 2022)

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

| เวลา | รายละเอียด |
|------------------|--|
| 08.00 – 08.15 น. | ลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมวิชาการ |
| 08.15 – 08.50 น. | พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติ ฯ วិทัศน์ “แนะนำมหาวิทยาลัยทักษิณ” วิทัศน์ “แนะนำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” วิทัศน์ “แนะนำภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้” กล่าวรายงาน โดย อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอ็มเอก (ประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้) ประธานกล่าวเปิดงาน โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ (คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ) แนะนำเจ้าภาพร่วมจัดการประชุมวิชาการ 7 สถาบัน และสมาคมการจัดการงานบุคคล แห่งประเทศไทย |
| 08.50 – 09.00 น. | พิธีกรประกาศรางวัลบทความดีเด่น 6 รางวัล 1. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับปริญญาตรี) 2. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) 3. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารจัดการ (ระดับปริญญาตรี) 4. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารจัดการ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) 5. รางวัลบทความดีเด่นด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ระดับปริญญาตรี) 6. รางวัลบทความดีเด่นด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) |
| 09.00 – 10.00 น. | ปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ "การปรับตัวของการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในยุค Covid-19" โดย ดร. บวรนนท์ ทองกัลยา (นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)) |

| เวลา | รายละเอียด |
|------------------|---|
| 10.00 – 10.30 น. | เตรียมความพร้อมนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ |
| 10.30 – 12.00 น. | นำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ |
| 12.00 – 13.00 น. | รับประทานอาหารกลางวัน |
| 13.00 – 16.00 น. | นำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (ต่อ) |

หมายเหตุ

- กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
- ประกาศผลการนำเสนอดีเด่นทาง Facebook Page คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
- พิธีเปิด Live สด ทาง Facebook Page คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต

The Study of Factors Affecting The Efficiency of Employees' Work Performance, Case Study : The Surin Phuket Hotel

วิไลภรณ์ เชื้อรักษ์¹ รุ่งนภา อริยะพลปัญญา² บัญฑิต ไหววอง³
Wilaiporn Chuarak¹ Rungnapa Ariyaphonpanya² Bundit Vaivong³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
E-mail : s6110136227@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.21, 4.20 ตามลำดับ) และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความรู้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance of staff at The Surin Phuket Hotel 2) to study the factors affecting the efficiency of the staff at The Surin Phuket Hotel. It was a quantitative research. The research was conducted with a sample of 127 people. The instrument used for data collection was an online questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using multiple regression analysis statistics.

The results showed that Employee performance Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect, namely time, workload. and the quality of work (mean equal to 4.26, 4.21, 4.20, respectively) and the analysis of factors affecting the efficiency of employees' work performance found that factors of responsibility

for work Work environment factors and knowledge factors It had a statistically significant effect on the efficiency of the staff at The Surin Phuket Hotel at the 0.01 level.

Keywords : Performance Factors, Efficiency in Performance

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources หรือ HR) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในปัจจัยการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หากองค์การใดสามารถนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมส่งผลดีต่อองค์การทั้งเรื่องเศรษฐกิจ ความมั่นคง และการบริหารงานภายในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้า ดังนั้นองค์การต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง” ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพในที่นี้หมายถึงความสามารถขององค์การในการได้มาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด 2) แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การกระทำในรูประบบซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา 3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การจะสามารถบรรลุถึงได้ โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560)

การดำเนินธุรกิจโรงแรมในปัจจุบัน ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าเป็นหลัก ดังนั้นพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้าจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เพียงพอในการให้บริการ เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า ในการทำงานที่จะได้ซึ่งพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่พร้อมปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้ได้มาตรฐานเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เมื่อบุคลากรพัฒนา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตที่ได้จะเพิ่มพูนจึงเป็นประโยชน์ต่อองค์การทั้งระยะสั้นระยะยาวและก้าวทันกับความเจริญ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพความชำนาญด้านทักษะ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ (แก้วตา เข้มแข็ง, 2555) ในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ด้วยปัจจัยต่าง ๆ บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพิ่มพูนผลผลิตแก่องค์การอย่างต่อเนื่อง เห็นได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ เป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาท ภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (วิไลวรรณ อิศรเดช, 2563) องค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ดังนั้นการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์การ

บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร กำลังคน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ หากบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต สามารถดำเนินงานตามนโยบายที่ตั้งไว้ได้ ทำให้องค์กรมีความมั่นคงและก้าวหน้า พนักงานได้รับผลตอบแทนที่สูงตามไปด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ตลอดจนศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

แนวคิด ทฤษฎีกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

กัลยา วงษ์ลัมย์ (2556) ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิชาญ ม่วงใหม่ (2559) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิมเป็นการทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงานและการบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ โดยการใช้ทรัพยากรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างคุ้มค่าและประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ให้ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า บุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มี

ความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ย่อมจะส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างการผลักดัน ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากความสำคัญของบุคลากรที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านความรู้ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ความรู้และความเข้าใจในงาน หมายถึงสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญและปฏิบัติได้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม การทดสอบก่อนลงมือปฏิบัติงานจริงและการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีผลงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบในระดับดีมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นลพรธน บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน มีผลงานวิจัยของ ปกติตา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การเต็มใจช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน การให้คำแนะนำและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

ด้านความรับผิดชอบต่องาน ปกติตา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึงงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการมีอำนาจรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่และมีอิสระในการทำงาน มีผลงานวิจัยของ นลพรธน บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน นิมนนท ทองแสน (2557) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึงความรู้สึกละพอใจในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จวัตถุประสงค์ของงานนั้น และนลพรธน บุญฤทธิ์ (2558) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคง

ขององค์การหรือความยั่งยืนของอาชีพ มีผลงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อรสุดา ดุสิตรัตน์ (2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดีมีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นส่วนอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และนิมนน ทองแสน (2557) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรอบบริษัท ทั้งด้านความสะดวก ปลอดภัย ห้องอาหาร ห้องน้ำ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตน์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีที่สุด

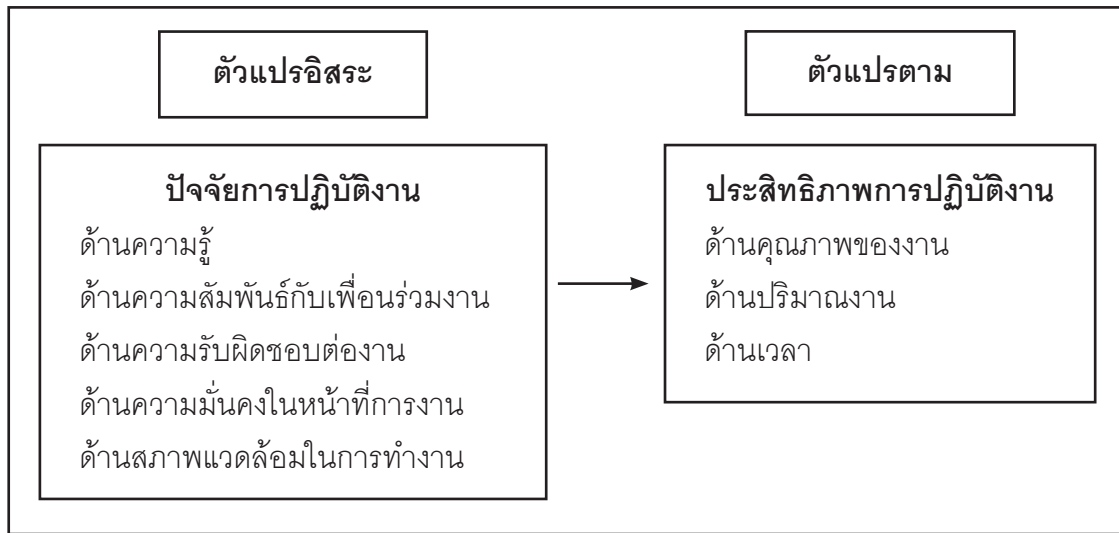
ด้านคุณภาพของงาน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึงบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำไม่มีข้อผิดพลาด องค์การนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ และอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า ซึ่งองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน พนักงานทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่กีดที่ยอมรับได้ มีผลงานวิจัยของ ปกติดา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติสามารถนำไปก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคคลอื่น

ด้านปริมาณงาน ปกติดา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึงการปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดสรรงานได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ มีผลงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

ด้านเวลา ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) กล่าวว่า ด้านเวลา คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ให้ความหมายว่า ระยะเวลาที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามความคาดหวังขององค์การนั้น ๆ มีผลงานวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา คณะนักวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต มีจำนวน 190 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มกราคม 2565) (ฝ่าย HR โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของ Krejcie & Morgan (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) การเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยถามเกี่ยวกับ ด้านความรู้, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยถามเกี่ยวกับด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้ตามอิสระ

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Rating Scale (ฤทธิไกร ไชยงาม,2562) เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญน้อยที่สุด

และแบบสอบถามในตอนที่ 3 มีลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Rating Scale (ฤทธิไกร ไชยงาม,2562)เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความสำคัญน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ Likert Rating Scale (ฤทธิไกร ไชยงาม,2562)

ตารางที่ 1 ตารางเกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ย

| ระดับค่าเฉลี่ย | การแปลความหมาย |
|----------------|-----------------|
| 4.50 – 5.00 | ระดับมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | ระดับมาก |
| 2.50 – 3.49 | ระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | ระดับน้อย |
| 1.00 – 1.49 | ระดับน้อยที่สุด |

วิธีการเก็บรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลจากห้องสมุด เว็บไซต์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในการเขียนรายงานวิจัย
2. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย จากสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ และรูปคิวอาร์โค้ด (QR Cord) ที่สร้างจาก Google Form ให้แก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำไปให้กลุ่มตัวอย่าง 127 คน ทำการตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้บันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อ เตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำโครงร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องให้ครอบคลุมเนื้อหา และความชัดเจน แล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.70

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ได้ข้อมูลกลับมา 127 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือปวช และอนุปริญญาหรือปวส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 7 – 9 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

1. จากการศึกษาด้านความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.29$ และ $S.D. = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.35$ และ $S.D. = 0.60$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$ และ $S.D. = 0.58$) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$ และ $S.D. = 0.60$) และท่านใช้ความรู้รอบด้านที่มีอยู่จัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.24$ และ $S.D. = 0.60$) ตามลำดับ

2. จากการศึกษาด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 3.98$ และ $S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การทำงานในโรงแรมนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน ($\bar{X} = 4.12$ และ $S.D. = 0.61$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$ และ $S.D. = 0.60$) ท่านรู้สึกว่ามีตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.90$ และ $S.D. = 0.69$) และท่านสามารถทำงานในโรงแรมแห่งนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.85$ และ $S.D. = 0.89$) ตามลำดับ

3. จากการศึกษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.22$ และ $S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$ และ $S.D. = 0.71$) โรงแรมหรือแผนกของท่านมีการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.31$ และ $S.D. = 0.66$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในโรงแรมหรือในแผนกของท่านมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.17$ และ $S.D. = 0.64$) และท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก ($\bar{X} = 4.11$ และ $S.D. = 0.65$) ตามลำดับ

4. จากการศึกษาด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.31$ และ $S.D. = 0.57$) รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = 0.57$) ขอบเขตหน้าที่ในการทำงานของท่านถูกระบุไว้ชัดเจน

($\bar{X} = 4.20$ และ S.D. = 0.59) และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.16$ และ S.D. = 0.60) ตามลำดับ

5. จากการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.10$ และ S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X} = 4.27$ และ S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงแรมของท่านเหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$ และ S.D. = 0.57) โรงแรมของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือพร้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$ และ S.D. = 0.66) และจำนวนพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.88$ และ S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. จากการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.20$ และ S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.28$ และ S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ท่านมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.20$ และ S.D. = 0.54) ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจาก ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D. = 0.64) และท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.14$ และ S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2. จากการศึกษา ด้านเวลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.26$ และ S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$ และ S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{X} = 4.32$ และ S.D. = 0.59) ท่านปฏิบัติงานเต็มระยะเวลาตามที่โรงแรมกำหนด ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D. = 0.57) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.17$ และ S.D. = 0.54) ตามลำดับ

3. จากการศึกษา ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.21$ และ S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$ และ S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณงานได้ตามมาตรฐานที่โรงแรมได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ($\bar{X} = 4.25$ และ S.D. = 0.56) ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$ และ S.D. = 0.59) และงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.01$ และ S.D. = 0.56) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต**

**ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต**

| ตัวแปรอิสระ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน | | | |
|--|---------------------------------------|---------|-------------------------|-------|
| | Beta | p-value | Collinearity Statistics | |
| | | | Toler. | VIF |
| ปัจจัยด้านความรู้ | .227 | .004* | .799 | 1.251 |
| ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน | .085 | .277 | .785 | 1.274 |
| ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | -.040 | .641 | .667 | 1.498 |
| ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน | .369 | .000* | .716 | 1.397 |
| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | .244 | .004* | .693 | 1.444 |

R= .651 R² = .424 Adj R² = .400 F = 17.801 p - value = .000

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R² เท่ากับ .424 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ได้ร้อยละ 42.4 โดยพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้ ตามลำดับ (Beta = .369, Beta = .244 และ Beta = .227 ตามลำดับ)

**ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ที่มีปัจจัยด้านความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
2. พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ที่มีปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
3. พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ที่มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
4. พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ที่มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
5. พนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ที่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

| ตัวแปรอิสระ | ผลการทดสอบสมมติฐาน | |
|----------------------------------|--------------------|----------------|
| | ยอมรับสมมติฐาน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ปัจจัยในการปฏิบัติงาน | | |
| ด้านความรู้ | ✓ | |
| ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน | | ✓ |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | ✓ |
| ด้านความรับผิดชอบต่องาน | ✓ | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ✓ | |

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต” ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รักษาเวลา มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ละเอียดรอบคอบ และคำนึงถึงความถูกต้องของงานเสมอ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกติตา จันทวงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า เวลาที่ใช้ในงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ซึ่งเป็นเพราะว่า ลูกจ้างสามารถแบ่งและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานได้ การใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ พบว่า มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพของงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก โดยที่ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวก แสดงว่าถ้า โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต สูงขึ้นด้วยตามลำดับ ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (แก้วตา เข้มแข็ง, 2555)สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้าน งานวิจัยของ ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา สถานที่ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านคุณสมบัติ ได้แก่ ประสบการณ์ การศึกษา ระเบียบข้อบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้ และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่องาน, ด้านความรู้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น มอบหมายงานให้ผู้ที่เหมาะสมกับงานให้รับผิดชอบ และมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ การจัดสรรกำลังคน วัสดุ และอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความจำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ และรวมถึงส่งเสริมให้มีการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้แก่พนักงาน เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ นอกจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการศึกษารายครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

ที่เหมาะสม เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านทักษะการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านสุขอนามัย โอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งหากพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการวางแผนพัฒนา ด้านคุณภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา).** (สารนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม. จาก <https://e-research.siam.edu/kb/factors-affected-to-effectiveness-in-operation-for-credit-card/>
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2555). **ทฤษฎีแรงจูงใจ.** จาก <https://www.gotoknow.org/posts/208291>
- ณัชพล งามธรรมชาติ.(2559). **แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. จาก [http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57750002 .pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57750002.pdf)
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/2625/1/RMUTT-147691.pdf>
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยบูรพา. จาก http://digital_collect.lib .buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf
- ปัทมา จันทวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12006/1/416975.pdf>
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 94.** <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/download/1065/205/>
- ฤทธิไกร ไชยงาม. (2562). **มาตรวัดเจตคติแบบลิเคิร์ต (Likert rating scales).** จาก <https://www.gotoknow.org/posts/659229>
- วิชาญ ม่วงใหม่. (2559). **การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่59. จาก http://www.dsdcw2016.dsdcw.go.th/doc_pr/ndc_2559-2560/PDF/wpa_8224/ALL.pdf

- วิไลวรรณ อิศรเดช. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา** **เชิงพุทธ**, 5(4), 416. จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/240487/164326/>
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/download/241189/165794/>
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง**. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2043/1/surapong_chan.pdf
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. (สารนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). สาขาวิชาการบัญชี. มหาลย์ธุรกิจบัณฑิตย์. จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Sirikwan.Pho.pdf>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง**. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20099.pdf>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.