



การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์

ของ

สุวันไซ พันทะวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์

ของ

สุวันไซ พันทะวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND EFFECTIVENESS OF STAFF
AT DEPARTMENT ENERGY AND MINE BOLIKHAMXAY PROVINCE,
LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

BY

SOUVANXAY PHANTHAVONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration

At Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2018

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร
แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นายสุวันไซ พันทะวง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ปิยะจันต์ บัณฑิตกล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และ
ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบทุกท่าน
ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไข
ข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคล
ที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการ
วิจัย ตลอดจนผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคนในแผนกพลังงานและป่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้
ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน
ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ
และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน
ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้
ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวที่
แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวันไซ พันทะวง

ชื่อเรื่อง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัย	นายสุวันไซ พันทะวง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคนในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนางาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

2. ประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรม (Innovation) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากร แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .898 ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทายระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากร แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 80.70

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิผลการทำงาน

TITLE	Human Resource Management and Performance Effectiveness among Personnel in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay Province, Lao People's Democratic Republic
AUTHOR	Souvanxay Phanthavong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2018

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to investigate a degree of human resource management and performance effectiveness among personnel in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay province, Lao People's Democratic Republic (Lao PDR) and 2) to examine the human resource management that affects performance effectiveness among personnel in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay province, Lao PDR. Population was 94 people comprising administrators, government officials and all volunteers in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay province, Lao PDR. The instrument used in data collection was a questionnaire, and the statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Findings of the study were as follows.

1. The human resource management among personnel in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay province, Lao PDR as a whole was at high level. When considering each aspect, it was found that all the aspects of the human resource management were at high level. The aspect that gained the highest mean score was of 'strategic human resource management', followed by the aspect of

'organizational management'. The aspect that gained the lowest mean score was of 'health and safety'.

2. The performance effectiveness of personnel in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay province, Lao PDR as a whole was at high level. When considering each aspect, it was found that all of which were at high level. The aspect that gained the highest mean score was of 'service quality', followed by the aspect of 'innovation'. The aspect that gained the lowest mean score was of 'flexibility'.

3. The human resource management significantly affected performance effectiveness of personnel in the Department of Energy and Mine, Bolikhamxay province, Lao PDR at the .05 level by having the relationship coefficient (R) of .898. The human resource management could predict 80.70 % of the degree of effectiveness in performance among the personnel of the Department of Energy and Mine, Blikhamxay province, Lao PDR.

Keywords : Human Resource Management, Performance Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน	24
บริบทของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะการวิจัย	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	121
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	158
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	167
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป	170
ประวัติย่อของผู้วิจัย	184

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ	34
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	73
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน	75
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ	76
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยรวมและ รายข้อ	77
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากร มนุษย์ โดยรวมและรายข้อ	78
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารสมรรถนะ โดยรวมและรายข้อ	79
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ โดยรวมและรายข้อ	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายข้อ	81
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายข้อ	82
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน	84
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) โดยรวมและรายข้อ	85
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยรวมและรายข้อ .	86
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) โดยรวมและรายข้อ	87
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนวัตกรรม (Innovation) โดยรวมและรายข้อ ...	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยรวมและรายข้อ	89
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	92
18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของอิทธิพลของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	95
19 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	97
20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	171
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน	173
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ	173
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยรวมและ รายข้อ	174

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากร มนุษย์ โดยรวมและรายข้อ	174
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารสมรรถนะ โดยรวมและรายข้อ	175
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ โดยรวมและรายข้อ	175
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายข้อ	176
28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายข้อ	176
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน	177
30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) โดยรวมและรายข้อ	177

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยรวมและรายข้อ .	178
32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) โดยรวมและรายข้อ	178
33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนวัตกรรม (Innovation) โดยรวมและรายข้อ ...	179
34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยรวมและรายข้อ	179
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	180
36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของอิทธิพลของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	183

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การ	38
3 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ	39

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างไร ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 16)

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้ประโยชน์ตอบแทนซึ่งรวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานและขั้นตอนสุดท้าย คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องมีวิธีการจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรในการผลิต ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชำนาญ ในปัจจุบันปัญหาการแข่งขันจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีอยู่สูงมาก การค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น การดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกิดขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรตามมา เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นสิ่งที่ต้องการอย่างมากในทุก ๆ องค์การ และถ้าองค์การมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ดีแล้ว

บุคลากรที่มีคุณภาพก็จะย้ายงานหรือลาออกไปยังองค์กรอื่น ๆ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548, หน้า 12)

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญ อย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญเสมอที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การดำเนินงานให้บุคคลมีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัย ความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นถึงระดับสูง ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อองค์กรในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบให้มีประสิทธิภาพได้ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่มีได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความจริงทางวิทยาการเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าถูกมองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาในภายองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 138)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีวิธีการที่หลากหลาย หากองค์กรสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กรจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคามรู้ ทักษะและความสามารถในงาน เพราะบุคลากรทุกคนมีศักยภาพของตนเอง ที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร องค์กรจะต้องดำเนินการทุกด้านอย่าง

บูรณาการ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินชีวิต (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559, หน้า 78)

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ริเริ่มมีนโยบายเปิดกว้าง นับแต่ปี พ.ศ. 2529 และได้เป็นสมาชิกอาเซียนในปี พ.ศ. 2540 เพื่อจัดการกับปัญหา ความยากจนของประเทศ รัฐบาลลาวได้วางนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาและจัดสรร งบประมาณของรัฐที่มุ่งเน้นให้ประเทศลาวหลุดพ้นออกจากบัญชีของประเทศที่ยากจน หรือประเทศที่ด้อยพัฒนาในปี พ.ศ. 2563 ตามเป้าหมายของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ได้วางไว้ ปัจจุบันประเทศลาวกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายหลายประการในการพัฒนา ประเทศชาติ การเปลี่ยนผ่านและการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนผ่านได้รับ ความกดดันของโลกาภิวัตน์ เนื่องจากประเทศลาวเป็นประเทศที่มีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ ที่ไม่มีทางออกสู่ทะเล มีลักษณะเป็นทางผ่านและเป็นจุดเชื่อมต่อกับบรรดาประเทศ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแหลมอินโดจีน โดยเฉพาะในแง่ของพื้นที่ประเทศข้างเคียง มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว เช่น ประเทศจีน เวียดนาม ไทย ด้านการ บริการขนส่งสินค้าผ่านนักท่องเที่ยวและการเชื่อมต่อระบบสายส่งไฟฟ้าของอนุภาคพื้น แต่เป็นประเทศที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรแร่ธาตุหลายชนิด (สุรัชย์ ศิริไกร, 2548, หน้า 12)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัดเจนเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของ วิทยาการและระบบการสื่อสารรวมทั้งการที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวไม่ทันก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลาย ลักษณะ ทั้งในด้านความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ ระหว่างการใช้ทรัพยากรกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งส่งผลให้สิ่งแวดล้อม เสื่อมโทรมลงระหว่างการให้ความสำคัญแก่วิทยาการสมัยใหม่และวัฒนธรรมจาก ภายนอกชุมชนกับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นรวมทั้งการพึ่งพาอาศัยกันระหว่าง การพึ่งตนเองทั้งในระดับบุคคลชุมชน ท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับประเทศ (สุรัชย์ ศิริไกร, 2548, หน้า 14)

ในปัจจุบันแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องใช้บุคลากรที่มีรู้ความสามารถในการผลักดันให้แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรส่วนใหญ่ของข้าราชการในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกันตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ได้โอนย้ายเพื่อความก้าวหน้าทางราชการทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลให้องค์การขาดแคลนบุคลากรที่นี้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมสัมมนาภายในและภายนอกองค์กร ด้านการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด (ใส่คำ ทองลัด ฉบับเลขที่ 279/พบ, ขบช 18 ธันวาคม 2015)

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์การ ผลลัพธ์สุดท้าย คือ สังคมให้การยอมรับองค์การ ในสถานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร

แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือไม่ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคน ในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้สูงขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นอกจากนี้ยังทำให้แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคนในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 94 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว ตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของ
 เสน่ห์ จุ้ยโต (2553, หน้า 42) ประกอบด้วย

- 2.1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
- 2.1.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- 2.1.3 ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.4 ด้านการบริหารสมรรถนะ
- 2.1.5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์การ
- 2.1.7 ด้านการพัฒนาองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของ
 บุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 ตามแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance
 Measurement System) ของ Pun and White. (2005, P. 56) ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)
- 2.2.2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 2.2.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)
- 2.2.4 ด้านนวัตกรรม (Innovation)
- 2.2.5 ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

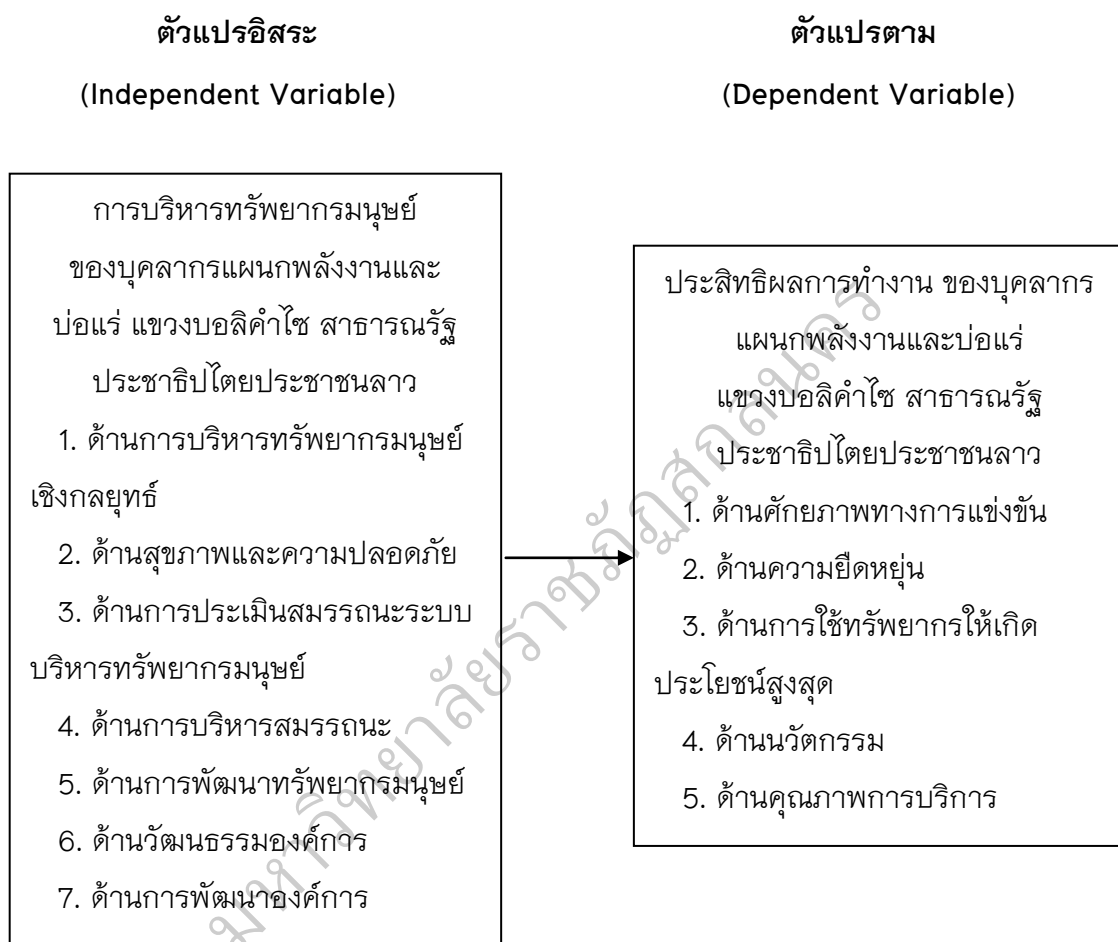
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน
 พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดกระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของ เสน่ห์ จุ้ยโต
 (2553, หน้า 42) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall

Performance Measurement System) ของ Pun and White. (2005, P. 56) มาประยุกต์เพื่อ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการ วิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้เพิ่มความรู้และทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสมรรถนะ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาองค์การ

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดหาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนจรรยาบรรณของบุคลากร

1.3 ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับบริบทของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.4 ด้านการบริหารสมรรถนะ หมายถึง การจัดฝึกอบรมการประเมินผล ตลอดจนการให้ความดีความชอบของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาการฝึกอบรม การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี

1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการบริหาร วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงาน

1.7 ด้านการพัฒนาองค์การ หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.1 ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง การยกระดับคุณภาพการให้บริการ ให้ประชาชนมีความพึงพอใจคุณภาพของการให้บริการของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และบริการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

2.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

2.3 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ มีแผนการจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

2.4 นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การคิดค้นรูปแบบการให้บริการที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.5 คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการและอาสาสมัคร

4. แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมายถึง หน่วยงานหนึ่งที่ประจำอยู่แต่ละแขวงที่ขึ้นกับกระทรวงพลังงานและป่อแร่เป็นผู้บัญชาการดำเนินงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน
3. บริบทของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้
วรารัตน์ เขียวโพรี (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความสามารถ สติปัญญา สามารถนา ภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสานกัน และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

มานีสงค์ ปฐมวิริยะวงศ์ (2550, หน้า 6) ได้แบ่งความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาคและระดับจุลภาคหรือในองค์กร ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพิจารณาถึง ทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติซึ่งได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศ โดยอาศัยยุทธวิธีและมาตรการเกี่ยวกับอัตราการเกิด - การตายของประชากร การศึกษา การจ้างงาน และการมีงานทำเพื่อการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับอุปสงค์กำลังคนของประเทศ

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากร ที่มีอยู่ในต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นพนักงานหรือบุคลากรองค์การนั้น ๆ คือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคคลได้รับรู้ความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จัก ลักษณะขององค์การและผลผลิตที่องค์การปรารถนา รวมทั้งการรู้ความสัมพันธ์ของ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้ มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamics) คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้ มีการปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อร่วมกับเพื่อน

จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2556, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของ มนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

สุนันทา เลานันทน์ (2556, หน้า 224) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนา บุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูน ความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งการปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อม ที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

Leonard Nadler (1970, P. 88) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคน เพื่อให้สามารถก้าวไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้

Malcolm W. Warren (1969, P. 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระทำใด ๆ ขององค์กรในอันที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงและเพิ่มพูนศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประการที่สอง เป็นการเตรียมบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งองค์กรมีหน้าที่สร้างบรรยากาศในการเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามขององค์กรในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในอาชีพพร้อม ๆ กับความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดสภาวะที่เหมาะสมกับการพัฒนาและความเจริญเติบโตของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เป็นการหาวิธีการให้ทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะทำงานให้องค์กร นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559, หน้า 108)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานปัจจุบัน ที่ต้องการความอยู่รอดระยะยาว และการมีผลกำไรที่สามารถหล่อเลี้ยงองค์กรและพนักงานไปพร้อมกัน พนักงานที่อยู่ในองค์กรยุคใหม่จึงต้องเติมเต็มไปด้วยสติปัญญา ความรู้อย่างครบถ้วน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาให้พนักงานมีขีดความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร อันเนื่องมาจากความซับซ้อนทางด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ได้กลายเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นความจำเป็นขององค์กรที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถพร้อมรับ

ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแสวงหาความรู้ของพนักงานมีหลายวิธี แต่วิธีที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้ตลอดเวลาของการทำงาน โดยให้การทำงานการแก้ปัญหาในงานเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่งตลอดชีวิต

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทัศนคติและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคม องค์การที่มีคุณภาพจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การที่ดี มีน้ำใจ แบ่งปัน เสียสละ ให้อภัยเพื่อให้บุคลากรอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังให้บุคลากรทำประโยชน์ให้สังคม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนมีน้ำใจดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

แนวคิดที่ 1 Leonard Nadler (1980, อ้างถึงใน สายทิพย์ สารี, 2553, หน้า 18) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present) เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้วการศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ซึ่งอาจต้องใช้เวลาที่ยาวนาน

การพัฒนา (Development) เป็นการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงตามท้องที่ต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียม ความพร้อมให้กับองค์การเพื่อปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

แนวคิดที่ 2 Gilley & Egglund (1990, อ้างถึงใน สายทิพย์ สารี, 2553, หน้า 18) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการเน้น กำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนา 3 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

แนวคิดที่ 3 Woolner (1992, อ้างถึงใน ณีฎฐิรา เจริญบุญ, 2549, หน้า 13) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่าง การเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (The System)

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกัน ตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development : hrd) จึงเป็นการทำให้ มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลของ องค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคนและก่อให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจ และช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ การอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์การต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second – chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross – training) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Training)

2) การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์การ ในองค์การมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

3) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามที่องค์การกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์การ เป็นลักษณะที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์การ ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk Rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์การต้องการจะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์การจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

5) การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทางคือ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับหรือระบบองค์การ (Process Innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือ การปรับเปลี่ยนแบบซุดรากถอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริง (Reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา (Time Based Strategy) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ควรมีการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรตื่นตัวในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาในวิธีการดังต่อไปนี้ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559, หน้า 118)

1. การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ที่เน้นการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจในการทำงาน มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน ให้สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยี โดยที่สถานประกอบการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่มาจากการทำงานเป็นทีม ที่มีจุดหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จในงาน

2. การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายผ่านสื่อ

การเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะการเรียนรู้ในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดีให้กับแรงงานในสถานประกอบการในเบื้องต้น ถึงแม้สถานประกอบการจะทำการคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานและให้การสนับสนุนพนักงานด้วยการวางแผนการทำงานอย่างเหมาะสมและคอยช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในขณะทำงาน และนอกการทำงานจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการทำงานและมีคุณภาพชีวิตของแรงงานไปพร้อม ๆ กันได้อย่างสอดคล้อง

3. การจัดระบบการเรียนรู้ให้พนักงานเข้าถึงง่าย ด้วยการเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มากขึ้น โดยเฉพาะการใช้อำนวยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด การจัดเก็บความรู้เพื่อให้การเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างทันที่ที่ ผู้บริหารของสถานประกอบการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้คำแนะนำแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการมีห้องสมุดอยู่ในสถานประกอบการ การจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการตนเองและครอบครัวในสภาพเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ที่ต้องมีการบริหารจัดการในชีวิตอย่างรอบคอบและรอบด้าน

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามแนวคิดของ เสน่ห์ จัญโต (2553, หน้า 42) ได้ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการนำเสนอแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปจากการบริหารงานบุคคล การจัดการงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณค่ามนุษย์ในการทำงานมาตรฐานสูง (High Performance) อย่างมืออาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้แก่องค์กรและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้เสนอไว้ 7 กระบวนทัศน์ ได้แก่

1) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ในปัจจุบันและอนาคตจะพบคำใหม่ว่า “Human Resource” ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่มีประโยชน์และคุณค่ายิ่ง

ต่อองค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จต้องรู้จักการพยากรณ์ (Forecasting) การใช้ประโยชน์ (Utilization) และการพัฒนา (Development) เพื่อสร้างผลกำไรและความมั่นคงยั่งยืนในระยะยาว

John E. Butler, Gerald R. Ferris and Nancy K Napie (2005, อ้างถึงใน เสน่ห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 17) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ได้ค่อย ๆ พัฒนาค่าความสัมพันธ์จากไม่ค่อยเกี่ยวข้องสัมพันธ์มาสู่ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์และดำเนินกลยุทธ์องค์การมากขึ้นเพื่อมุ่งไปสู่ กลยุทธ์องค์การและกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อให้องค์การสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องต่อกลยุทธ์ขององค์การ และต้องเหมาะสมกับขนาดโครงสร้างและสภาพแวดล้อมขององค์การในขณะนั้นด้วย

2) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Healthy and Safety) แนวคิดเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรถือว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งขององค์การ กล่าวคือ เมื่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานเป็นไปอย่างดียิ่ง แล้วก็จะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 5) ได้อธิบายว่า สุขภาพ (Health) มีความหมายเดียวกับคำว่า อนามัย หรือ อาจเรียกรวมกันว่า สุขภาพอนามัย หมายถึง “สภาวะที่สมบูรณ์ดีทั้งร่างกายจิตใจ หรือทางสังคมของมนุษย์” ในปัจจุบันมีคำที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย คือ คำว่า “อาชีวะอนามัย” ซึ่งหมายถึง “การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ประกอบอาชีพการงาน ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพการงานไม่ว่าจะเป็นอาชีพทางด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ก่อสร้าง หรืออาชีพอื่นใดย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่ในด้านสุขภาพอนามัยทั้งสิ้น

ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง “การปราศจากภัย ความปลอดภัย มีความหมายถึงสภาพการณ์อันปราศจากการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และโรคที่เนื่องมาจากการทำงานซึ่งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในสถานประกอบการ” (เสนาห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 57)

ปัญหาความปลอดภัยและสุขภาพจะมีผลอย่างยิ่งต่อผลผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยทำให้ประสิทธิผลและขวัญของพนักงานตกต่ำลงอย่างมากด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์จึงต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพในสภาพแวดล้อมของงานและพยายามบำรุงรักษาและสนับสนุนร่วมมือและปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับโครงการความปลอดภัยและสุขภาพ

3) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านการประเมินสมรรถนะและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ที่ Robert Kaplan and David Norton พัฒนาขึ้นในปี 1992 เป้าหมายหลักในการนำ HR Scorecard เข้ามาใช้ในการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการในการควบคุมต้นทุน (cost control) การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสร้างคุณค่า (Value Creation) ทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์กรนั้นกล่าวคือ ในการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้อง

ออกแบบประเมินระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถประเมินความสมดุล (Balance) ระหว่างประสิทธิภาพกับการสร้างคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์กร โดยการประเมินสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประเมินจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (เสนต์ จั๊ยโต, 2554, หน้า 95)

1. มาตรฐานความสำเร็จ หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่หน่วยงานจะต้องบรรลุ
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ มาตรการ และการดำเนินการต่าง ๆ ในทุก ๆ หน้าที่ซึ่งจะทำให้หน่วยงานสามารถบรรลุผลตามมาตรฐานความสำเร็จในองค์ประกอบแรก
3. ขนาด/ปริมาณที่ได้จากการวัดและตัวชี้ผลความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานมีความก้าวหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนแผนงานโครงการมาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. หลักฐานและการรายงาน เป็นการนำเอาข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าหน่วยงานได้ดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บังเกิดผลที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

4) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านการบริหารสมรรถนะ วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับ และใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) พฤติกรรม ทักษะคตติ ความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน ให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในองค์การ

สำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากทักษะความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคล สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่า (คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบายและตัวอย่าง พฤติกรรมบ่งชี้,ออนไลน์, 2552)

สรุปได้ว่า คำว่า (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคล รวมถึงทักษะ ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งในการพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงในปัจจุบันได้นั้นควรกำหนด กรอบหรือขอบเขตเพื่อให้องค์การสามารถจัดกลุ่มงานหรือกลุ่มความรู้ทักษะ ความสามารถหรือพฤติกรรมการดำเนินงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละ องค์การเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอันจะส่งผลให้องค์การได้เปรียบทางการแข่งขัน

5) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 154 – 159)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการศึกษาที่ต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการศึกษาที่ต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงาน ในปัจจุบัน 2) การศึกษา(Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต 3) การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่ได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของ บุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร

ในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อใดที่บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนาองค์การและการพัฒนาสายอาชีพ

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ พัฒนา 3 มิติในตัวคน ได้แก่ มิติด้านทักษะ มิติด้านสุขภาพ และมิติด้านทัศนคติ

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่

1. ความสำคัญต่อการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 160) ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่า ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีมูลค่าเพิ่ม (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 161) ทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และช่วยให้บุคคลมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3. ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือต่อการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ กล่าวคือ ในการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องเน้นกลยุทธ์ใน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการเงิน กลยุทธ์ด้านลูกค้า กลยุทธ์ด้านกระบวนการและกลยุทธ์ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

4. ความสำคัญต่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 163) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมี 2 ระดับ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั่วไปและปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 7 ประการ คือ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบทักษะ ค่านิยมร่วม สีลาการบริหาร พนักงาน

6) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านวัฒนธรรมองค์การ และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมในองค์การเป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่นและแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายไปสู่ในหมู่สมาชิกของสังคมโดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป ความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การมีดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 235) วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยเกื้อหนุนหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การชักนำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ

7) กระบวนทัศน์ใหม่ด้านการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การเป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่มีขอบเขตจำกัดที่ตายตัว ดังนั้น จึงมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา จิตวิทยาสังคม จิตวิทยาอุตสาหกรรม นักทฤษฎีทางการจัดการและผู้ที่เป็นนักบริหารได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การไว้มากมายหลายแนวคิดสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มแนวคิดดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 278)

1. แนวคิดของการพัฒนาองค์การที่เน้นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับสู่สภาพใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม (Organization renewal process) เช่น กอร์ดอน แอล. ลิปพิต (Gordon L. Lippitt) ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การคือ กระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับสู่สภาวะใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิมโดยมุ่งที่ความกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2. แนวคิดของการพัฒนาองค์การในแง่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นที่ทางการ

3. แนวคิดของการพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแม่แบบ (model) ฮอว์เบิร์ท เอ. เซปพาร์ด (Herbert A. Shepard อ้างถึงใน เสนห์ จุ้ยโต, 2554, หน้า 281) ได้ให้ข้อคิดว่าการพัฒนาองค์การคือ “การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแม่แบบ” การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการค้นคว้าหาความจริงหรือกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น

ขององค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กร การป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่องค์กร การสำรวจปัญหาขององค์กรจากข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด วางแผนปฏิบัติการ ลงมือปฏิบัติการ

แนวโน้มการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเองของพนักงาน เป็นทักษะที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจได้ในระดับหนึ่ง นอกเหนือจากการส่งบุคลากรเพื่อไปศึกษาอบรมโดยตรง ด้วยการให้ศึกษาด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ต เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแข่งขันและจัดการข่าวสารข้อมูลที่เข้าถึงได้โดยง่าย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางสังคมออนไลน์มากขึ้น มีส่วนทำให้ความรู้และทักษะในงานต่าง ๆ ได้ถูกเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ การสร้างให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาดทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

ความหมายของประสิทธิผล

คมกริช ลิ้มเรืองวุฒิกุล (2547, หน้า 13) ได้อธิบายประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตหรือการดำเนินงานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การที่เราจะพิจารณาว่าการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นนั้นมีผลสำเร็จมากน้อยเป็นประการใด เราจะนำผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปเทียบกับวัตถุประสงค์ที่เราที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แล้วก็แสดงว่าการดำเนินงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าประสิทธิผล คือ ตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

รุจา รอดเข้ม (2547, หน้า 17) ได้อธิบายประสิทธิผลองค์กร ไว้ว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ยิ่งบุญ พตด้วง (2547, หน้า 26) ประสิทธิภาพเป็นความมากน้อยของการที่องค์กรสนองตอบต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าหรือบริการ ปริมาณความเรียบร้อยและ

ความมาตรฐานของสินค้าหรือบริการ ความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือ
ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง

สุนทร สุขไทย (2547, หน้า 185) ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการประเมินความสำเร็จของ
โครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว ผลลัพธ์ออกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตาม
วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

ศุภชัย ยาวะประภาช (2548, หน้า 79 - 80) ประสิทธิผล หมายถึง
ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณา
ทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุ
วัตถุประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณา ถ้าไม่
บรรลุก็ถือว่ายังไม่ผ่าน

กนกรัตน์ ภูระหงษ์ (2549, หน้า 7) ได้อธิบายประสิทธิผลการดำเนินงาน
ไว้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของผู้บริหาร ที่มีต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามมาตรฐาน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2549, หน้า 132) ประสิทธิผล เป็นการพิจารณาถึงผล
ของโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในทางสังคมศาสตร์หรือสาธารณสุข
ศาสตร์โครงการที่จัดทำขึ้นเป็นการบริการที่รัฐพึงมีให้แก่ประชาชน จึงไม่สามารถพิจารณา
เฉพาะการลงทุนและผลที่ได้รับเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของ
โครงการด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ ส่วนตัวชี้วัดที่ใช้จะขึ้นอยู่กับ
วัตถุประสงค์ของแผนงานหรือนโยบายนั้น ๆ

ชาญณรงค์ สุราสา (2550, หน้า 5) ได้อธิบายประสิทธิผลไว้ว่า
ประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานตามแผนงานหลักประกอบด้วย การบริหารจัดการ
การพัฒนาคุณภาพด้านบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านระบบภาคี
เครือข่าย

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 221) ได้นิยาม ประสิทธิผล ไว้ว่า
เป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
หรือไม่ เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ และ
อะไรบ้างที่ทำให้ล้มเหลว

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้นิยามประสิทธิผล ไว้คือ ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการบรรลุความสำเร็จ

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2550, หน้า 31, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ความพยายามเพื่อบริหารโครงการให้ได้ผลผลิต (Outputs) ตามรายการต่าง ๆ (Specifications) ที่กำหนดไว้ด้วยทรัพยากรโครงการ (Inputs) ที่ไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการโครงการ ในที่นี้ ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติงานบริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำสำเร็จ สมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของหน่วยบริการโดยตรง ในที่นี้กิจกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น การบันทึกข้อมูล เป็นต้น และผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากทำกิจกรรม

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ในการที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และเป้าหมายของการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวถึงข้างต้นเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออกแทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

Price (1968, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดกับประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง ระดับของศานหรือระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

Caplow (1964, P. 89, อ้างถึงใน ภรณี มหามนต์, 2529, หน้า 59) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กร
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร

Mott (1972, P. 96) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

Gibson, and Other (1982, P. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Parson (1960, P. 99, อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546, หน้า 33) ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Hoy, and Miskel (1991, P. 384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจ
4. ความสนใจในชีวิต

Seiler (1967, P. 26 อ้างถึงใน แมน รถทอง, 2544, หน้า 76) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยเห็นว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจสมาชิก
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมในการลงทุนในทรัพยากรสินด้านคน (Productivity) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

พิทยา บวรวัฒนา (2544, หน้า 184 – 191) กล่าวว่า วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรมีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย (The Goal – Attainment Approach) ถือหลักว่าประสิทธิผลขององค์กรน่าจะวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น พ่อค้าค้าขายมีกำไร เล่นกีฬาชนะ หมอรักษาคนไข้หาย ตำรวจจับขโมย
- อนึ่งมีข้อสังเกตคือ คำว่าเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง เป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ทีมฟุตบอลที่ผู้เล่นสามารถเล่นได้สวยงามยิงลูกอันตราายได้หลายลูกแต่กลับเล่นแพ้ อย่างนี้ถือว่าทีมฟุตบอลนั้นไม่บรรลุ

เป้าหมายที่แท้จริงถึงแม้ว่าที่มั้นนั้นอาจจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเล่นให้สวยงามและยิงลูก
อันตรายหลายลูก

เราจะสามารถใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการ
บรรลุเป้าหมายได้ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้น มีลักษณะตามข้อสมมติฐาน
5 ประการ กล่าวคือ

- 1.1 องค์กรที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง
- 1.2 เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น
- 1.3 จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากเกินไปจนเกิน

ความสามารถที่เราจะวัดได้

- 1.4 ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้นและ
- 1.5 เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหน

เมื่อไหร่ อย่างไร

2. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ความคิดระบบ (The System Approach) การใช้หลักการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายขององค์กรนั้น ทำให้
นักวิชาการเกิดความสนใจไปที่ปัจจัยนำออกขององค์กร การนำเอาความคิดระบบมา
อธิบายองค์กรทำให้เราตระหนักว่า ยังมีส่วนอื่นขององค์กรนอกจากปัจจัยนำออกที่มี
ความสำคัญต่อองค์กร และถ้าเราหันมาวัดประสิทธิผลขององค์กรจากส่วนอื่น ๆ
ขององค์กร เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกแล้ว
จะทำให้เราสามารถสร้างเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น ดังนั้น จึงได้เสนอให้วัด
ประสิทธิผลขององค์กรโดยคำนึงถึง

2.1 ความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากร
เงินทุนและคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถของ
องค์กรในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ได้ใช้หมดไป เช่น
หางบประมาณใหม่ หาสมาชิกใหม่ เพื่อมาแทนที่สมาชิกที่ลาออกและปลดเกษียณ
หาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า

2.2 ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้า
ให้กลายเป็นปัจจัยนำออก

2.3 ความสามารถขององค์กรในการอยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อม
ที่เปลี่ยนแปลง ในแง่นี้องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถสร้างและรักษา

ความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เช่น องค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าประจำ ผู้จัดการปัจจัยนำเข้า หน่วยงานของรัฐบาลและบุคคลต่าง ๆ ที่มีอำนาจสามารถสร้างความเสียหายต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

2.4 ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานไม่ได้ไม่ดีแล้วจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ๆ ด้วย

3. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยดูจากความสามารถขององค์กร

ในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (The Strategic – Constituencies) ข้อสมมติฐานที่ว่าองค์กรได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม ตลอดเวลา ในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นบุคคลและกลุ่มที่มีอิทธิพลสามารถกำหนดความเป็นความตายขององค์กรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลและกลุ่มดังกล่าว สามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นนักวิชาการจึงถือหลักว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่ องค์กรที่มีสายตาแหลมคมสามารถมองว่าบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดในสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อองค์กร และยังคงเป็นองค์กรที่สามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมที่สำคัญทั้งหลายเหล่านี้ ทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์กร องค์กรที่เอาตัวรอดอยู่ได้ จะเป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมซึ่งมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร

4. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิก

องค์กร (The Competing – Values Approach) เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์กรที่จะใช้ขึ้นอยู่กับว่าใครมีตำแหน่งอะไร และมีผลประโยชน์อย่างไร ดังนั้น จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่องค์กร จะมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งขัดแย้งกัน เพราะบุคคลทั้งหลายที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรนั้นต่างมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผลองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้เลือกที่จะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบไหนตัวอย่างเช่น สมาชิกองค์กรสาธารณะที่อยู่ในฝ่ายต่างกัน (ฝ่ายนักบริหารงานระดับสูง ฝ่ายนักบริหารงานระดับกลาง ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก

ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายเสนาธิการ) จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์กร

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 102 – 103) กล่าวว่า การประเมินผลหรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบายวัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินการนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย
2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผน สำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป
3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่า มีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กรในเบื้องต้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่คือ แนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว และแนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบบูรณาการหรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดียว (Cameron, 1981, pp. 3 – 8) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

1.1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach)

โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าองค์การควรจะมุ่งไปที่การบรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเองดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสมของประสิทธิผล Robbins (1990, P. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ Etzioni (1964, P. 2) และ Price (1972, P. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1. องค์การที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2. เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4. ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5. เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไร แต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

1.2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach)

ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1967, P. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้อย่างที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะคำนึงถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงความมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของระบบทั้งหมด Robbins (1990, P. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัย

ส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ก็ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนักเพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

1.3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นสภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การส่งผลให้การทำงานที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือ ความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวดิ่งและแนวนอน Likert (1967, P. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์การจะยิ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์การจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในขององค์การอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ง Cameron (1981, P. 4)

1.4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองของความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, PP. 62 – 63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดดูในบรรดา

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำได้อย่างยากเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์การอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและความต้องการรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

แนวทาง	คำนิยาม	เงื่อนไขการนำไปประยุกต์ใช้
1. The Goal Attainment	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	เป้าหมายที่ชัดเจนมีขอบเขตเวลาชัดเจนและวัดได้
2. Systems Resource	ต้องการแสวงหาทรัพยากร	มีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตชัดเจน
3. Internal Process	การไม่มีแรงกดดันภายใน, ระบบภายในราบเรียบ	มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการและงานหลัก
4. Strategic Constituencies	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดมีความพึงพอใจระดับหนึ่ง	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอำนาจอิทธิพลเหนือองค์การและองค์การตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ

ที่มา : Cameron (1981, P. 3 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2551, หน้า 5)

แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยมีฐานคติเบื้องต้นว่าประสิทธิผลมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามคำนิยาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 9) กล่าวคือ แนวทางนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามคำนิยามของแต่ละบุคคลการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใคร

เป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินและไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัย เป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วยซึ่งแนวทางนี้ เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลเพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผลโดย Steers (1977, P. 1) และ Campbell (1977, P. 1) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ชั้นแรกควรกำหนดตัวแปรที่คาดว่า จะเป็นตัววัดประสิทธิผลหลังจากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 2) จากแนวทางดังกล่าวนี้ได้มี นักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะทำตามเช่น Scott (1977); Cameron (1979); Seashore (1979) โดยพยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลองค์การเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P.1) ได้แสดงความเห็นว่า ความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้นยังมีความคลุมเครือ เพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมานั้นยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่สามารถเชื่อมโยง ได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างไรและควรจัดกลุ่มอย่างไร จึงจะเหมาะสม ไม่ทับซ้อนกันและสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้น อาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม ในขณะที่นั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้าน ตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์ ในการจำแนกแนวคิดหรือการจัดกลุ่มประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการและ สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุมเครือดังกล่าวคือ ในขณะที่นั้นขาดเครื่องมือหรือวิธีการ ในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผล องค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบ เชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing - Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของ แต่ละบุคคลกล่าว คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมิน และผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินแนวทางนี้มีฐานคิดว่าไม่มี แนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่อง ประสิทธิผล

เป็นจิตวิสัยเป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย Robbins (1990, P. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมีสามกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (Flexibility) กับ “การควบคุม” (Control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในข้อตรงกันข้ามคือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุมความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรมการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพคำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมิติความยืดหยุ่นและการควบคุมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นข้อตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) การดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์การเป็นจุดเน้น สามารถจำแนกเป็นการเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคล (People) ภายในองค์การหรือเน้นภายในและการบูรณาการ (Internal) และการพัฒนาตัวขององค์การ (Organization) หรือเน้นภายนอกและสร้างความแตกต่าง (External) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดการจะเน้นที่คนหรืองานนั่นเองการเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกลและความต้องการของบุคคลภายในองค์การส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลิตภาพ (Productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน (Task Accomplishment)

กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (Organizational Means) กับเป้าหมายขององค์การ (Organizational Ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาวขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้นโดย Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 1) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมาดังนี้

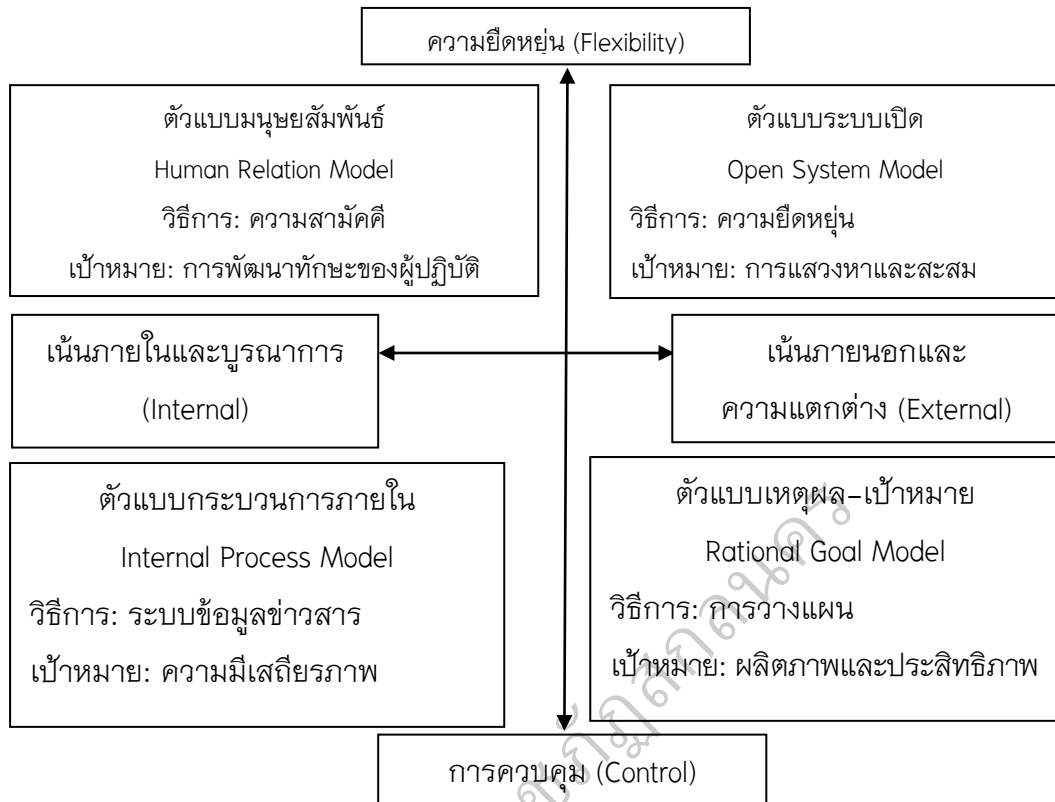
ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (means) คือ ความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External)

โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความเตรียมพร้อม (Readiness) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การแสวงหาและสะสมทรัพยากร (Acquisition of Resources)

ตัวแบบเหตุผลและเป้าหมาย (Rational Goal Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การวางแผน (Planning) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

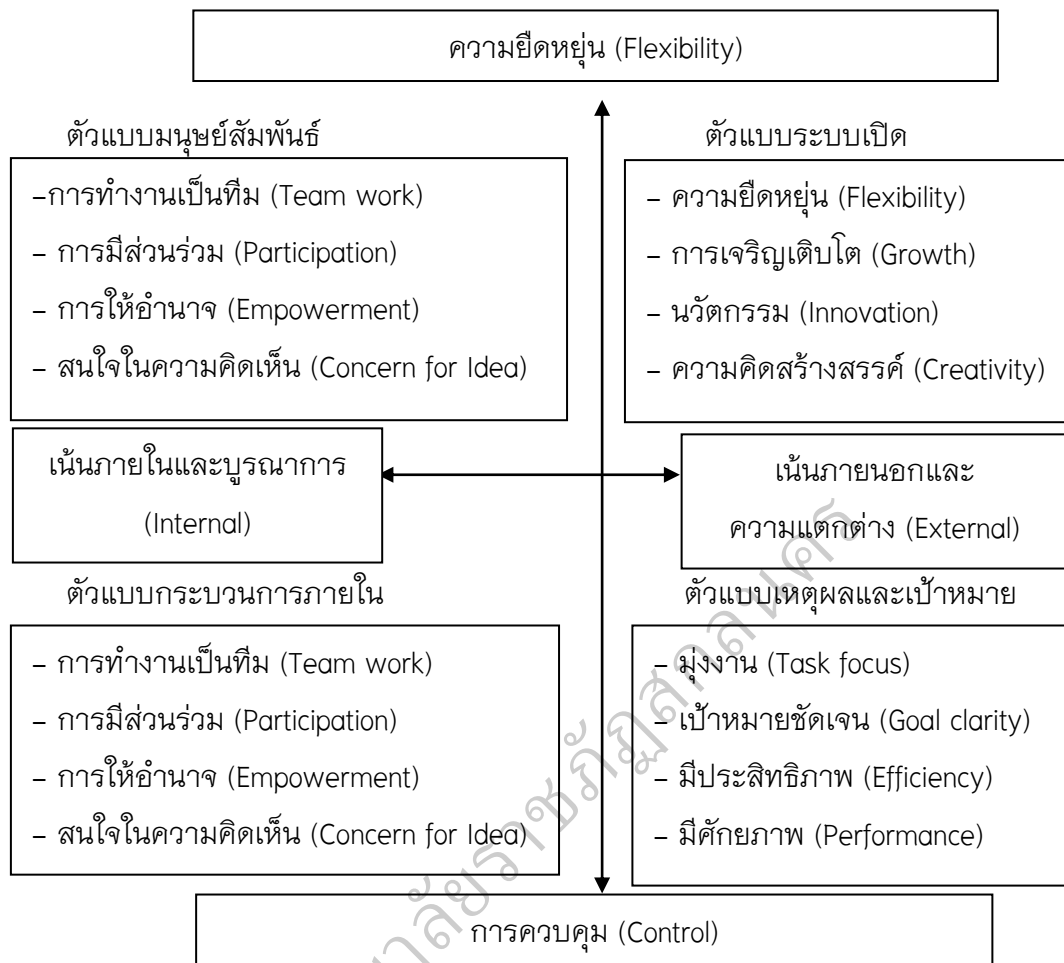
ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Management) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (Stability) แสดงตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การดังภาพตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กรการ

ที่มา: Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2550, หน้า 2)

ต่อมาในงานการศึกษาประสิทธิผลองค์กรภายใต้ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (Competing Values Framework) ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นอาจจะลดเหลือเพียง 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (Structure) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (Focus) โดยกลุ่มค่านิยมแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือการเปลี่ยนแปลง (Change) และการควบคุม (Control) หรือความมีเสถียรภาพ (Stability) ส่วนกลุ่มค่านิยมที่สองเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น (Focus) โดยแสดงถึงการมุ่งเน้นภายในองค์กร (Internal) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่บุคคลและการมุ่งเน้นภายนอกองค์กร (External) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่องค์กร Quinn (1988, P. 1) ตัวแบบประสิทธิผลองค์กรดังที่แสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ

ที่มา : Quinn (1988, P. 3 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 10)

ประสิทธิผลองค์การเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษามากมายเนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การประสิทธิผลองค์การจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึง ซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลองค์การมีฐานคติที่สำคัญ 2 ฐานคติ คือ 1 ฐานคติที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์การมีเพียงเกณฑ์เดียวจึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดียวและ 2 ฐานคติที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลองค์การนั้นต้องประกอบไปด้วยหลายเกณฑ์จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีกรให้คำนิยามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลองค์การ คือ ระดับ

ความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัดเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิผลขององค์การ (Cameron, 1986, P.1) ดังนั้นจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป

สรุปแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่ยึดแบบเชิงเดี่ยวมี 4 ตัวแบบซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ 1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal – Attainment Approach) ตัวแบบนี้จะเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดระดับความสำเร็จนั้นได้ 2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System – Resource Approach) แนวคิดนี้จะพิจารณาในแง่ของการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอต่อการที่ระบบจะสามารถดำรงอยู่ได้ 3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์การจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น 4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic-Constituencies Approach) แนวคิดนี้มองว่าการมีประสิทธิผลขององค์การก็คือ การที่องค์การสามารถทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและในต่างประเทศให้ความหมาย แนวคิดและคำจำกัดความ ไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

Putman (1980, P. 36 อ้างถึงใน รุจา รอดเข้ม, 2547, หน้า 17) ให้คำจำกัดความของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า คือ การประเมินบุคคลเป็นการประเมินผลของการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Hyel (1982, P. 835 อ้างถึงใน รุจา รอดเข้ม, 2547, หน้า 17) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นกระบวนการในการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ทำ เพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และจุดประสงค์อื่น ๆ

Latham (1984, P. 87 อ้างถึงใน รุจา รอดเข้ม, 2547, หน้า 17)

ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ให้เห็นถึงคุณลักษณะพฤติกรรมในการบริหารเป้าหมายที่ผู้บริหารแต่ละคนกำหนดและการใช้ทรัพยากรขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

William B. Werther (1990, P.89 อ้างถึงใน รุจา รอดเข้ม, 2547, หน้า 17)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Mrichaed Armstrong (2012, P. 322 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล,

2557, หน้า 205) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อพัฒนาบุคลากรปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่ม

Gary Dessler (2002, P. 165 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557,

หน้า 205 – 206) ได้นิยามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทบทวน การประเมินผลงานของบุคลากรในปัจจุบันหรือในอดีตตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน การประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกตั้งสมมติฐานว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องได้ถูกกำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกประเมินและกำจัดช่องว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่อไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สุนันทา เลาวหนันท์ (2556, หน้า 281) ได้อธิบายความหมายของการ

ประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการ

บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แต่ในการที่ผู้บังคับบัญชาจะนำเอาผลการประเมินไปใช้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

จึงจะได้ผลตรงตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคลกร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัยย์ ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินและพิจารณาทบทวนโดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้นไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไรด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไปเป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานก็จะมีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ที่แตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานนำไปใช้เพียงแค่วัตถุประสงค์เดียว แต่บางหน่วยงานก็นำไปใช้ในหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อม ๆ กัน โดยส่วนมากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็เพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Beach (1980, P. 63 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 39)

กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับความพอใจของการปฏิบัติงานของลูกจ้างในหน้าที่ปัจจุบัน เมื่อมีการประเมินอาจก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินแต่ละคนได้
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ การประเมินอาจให้ประโยชน์ต่อความต้องการที่จะช่วยพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการพัฒนานี้อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรโดยในวัตถุประสงค์นี้ วุฒิชัย จำนงค์ (2523, หน้า 51) ได้เสริมว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนยังต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง

3. เพื่อสร้างความเข้าใจการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะเกิดความสนใจที่จะช่วยเหลือลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4. เพื่อการเปลี่ยนงานในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยตัดสินใจในการเลื่อนขั้น โยกย้าย ปลดออก และให้ออก ซึ่งข้อมูลที่จะตัดสินใจนี้ต้องประเมินอย่างเป็นระบบโดยกลุ่มผู้ประเมินในระยะเวลาหนึ่งและบันทึกไว้เป็นหลักฐานทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น

5. เพื่อกำหนดค่าจ้าง ผลจากการประเมินจะนำไปกำหนดค่าจ้างหรือการจ่ายเงินให้สัมพันธ์กับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของพนักงานแต่ละคนปฏิบัติ

6. เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของโปรแกรมบุคคลากร หรือเป็นการประเมินบุคคลซึ่งได้ทำไว้เมื่อแรกรับบุคคลเข้ามาทำงาน การประเมินครั้งหลังนี้จึงตรวจสอบว่าบุคคลที่รับเข้าทำงานมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างไร ผลการประเมินจะนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจประเด็นใดประเด็นหนึ่งว่าเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ นับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร เพราะนอกจากจะช่วยวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลให้ดำเนินไปด้วยความมีเหตุมีผลและเชื่อถือได้แล้ว ยังมีประโยชน์ครอบคลุมไปทุกสาขาของการบริหารงานอีกด้วย ประโยชน์ที่ใช้กันแพร่หลายนั้น ได้แก่

1. เพื่อหาคุณค่าของพนักงานว่า มีความสามารถอยู่ในระดับใด มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ และทำให้พนักงานผู้ถูกประเมินทราบฐานะของตนเองดีขึ้นว่ามีจุดบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

2. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน หรือล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น เพราะทราบความสามารถของบุคคล อุปสรรคในการบริหารงาน และข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี

3. เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินไปด้วยความยุติธรรม สมเหตุสมผลและเสมอภาค
4. ในการวางแผนกำลังคนนั้นจะต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน กล่าวคือ ใช้สำหรับคำนวณปริมาณคนที่มีอยู่ว่า เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือไม่ ควรจะใช้กำลังคนมากน้อยเท่าใด
5. เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคลที่องค์กรใช้ เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ จะช่วยให้ทราบว่า วิธีการทดสอบที่ใช้ยังสามารถวัดและเลือกสรรบุคคล ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
6. เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึง ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบถึงอุปสรรคและข้อขัดข้องในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะหาแนวทางแก้ไข หรือให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันท่วงที
7. เพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากร ให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจตลอดเวลา ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เมื่อใดที่ พบว่า ประสิทธิภาพตกต่ำ ก็จะมีการส่งเสริมเพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานนั้นไว้
8. เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานเอง จะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน โดยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการร่วมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น
9. ผลจากการประเมินอาจชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรนั้น ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานขึ้น หากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ
10. เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยน โยกย้าย ให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่

ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สำหรับบุคคลที่หย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ก็ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรืออาจรวมไปถึงสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัวด้วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด ขวัญและกำลังใจตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการได้เป็นอย่างดี

12. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะเมื่อพนักงานรู้ว่า องค์กรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยขจัดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นทางการจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจที่จะระงับข้อขัดแย้งนั้นได้ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีเทคนิควิธีที่สามารถตอบสนองต่อลักษณะงาน ง่ายต่อการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและสามารถใช้ผลการประเมินได้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ผู้ประเมินซึ่งมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และใช้เกณฑ์มาตรฐานในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรมีลักษณะ ดังนี้ (Davis, 1981, PP. 30 - 35)

1. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกระยะเวลาหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน ในสภาพงานและเหตุการณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือเมื่อผู้ประเมินหลายคนประเมินผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ผลการประเมินจะต้องไม่มีความแตกต่าง

2. ความเที่ยงตรง (Validity) ผลการประเมินจะต้องสามารถแสดงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริงนั่นคือ มิติต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานจะต้องถูกวัดอย่างถูกต้อง หรือรายการประเมินมีความเกี่ยวข้องกับงาน

3. ความสามารถในการแยกแยะ (Discrimination) เทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสามารถแยกคนตามผลงานได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแยกได้ว่า บุคคลต่าง ๆ มีผลสำเร็จที่ต่างกันอย่างไรแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจได้มาก จึงอาจเกิดความผิดพลาดในการแยกแยะได้ง่าย

4. สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ (Usefulness and Practicality) กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้จริง เป็นที่เข้าใจง่าย สะดวกในการใช้ และมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและสามารถใช้ผลย้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น การปรับปรุงงาน และการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวัดผลการดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, P. 56 อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550, หน้า 41) ซึ่งประกอบด้วย 5 ข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) 4) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และ 5) ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลาที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลังการผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา

4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิมมาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งที่คุณให้บริการทำการส่งมอบให้แก่ลูกค้า หรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อลูกค้าได้รับบริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับลูกค้ารายใหม่ การได้รับการบริการที่ดีจะทำให้ลูกค้ามีความสุข มีความพึงพอใจและมีควมระลึกถึงในการที่จะมาขอรับบริการในครั้งต่อไป สำหรับลูกค้าเดิมจะเป็นการรักษาลูกค้ารายเดิมไว้ให้เป็นลูกค้าประจำหรือลูกค้าที่มีความจงรักภักดี

บริบทของแผนพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บอลิคำไซ เป็นแขวงหนึ่งของประเทศลาว ที่ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศลาว แขวงบอลิคำไซ สร้างตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1986 เป็นแขวงที่อุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแขวงที่มีทิวทัศน์สวยสดงดงาม เช่น น้ำตก ตาดวังฟอง ถ้ำแกลบและอื่น ๆ แขวงบอลิคำไซ แยกออกมาจากแขวงเวียงจันทน์และแขวงคำม่วนในปี ค.ศ. 1983 มีเนื้อที่ทั้งหมด 15,977,71 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 248,378 คน ภาคเหนือ ติดกับนครเวียงจันทน์ แขวงไซสมบูนธ์ ภาคใต้ ติดกับ แขวงคำม่วน ภาคตะวันออกติดกับ แขวงเชียงขวาง แขวงงะฮาน แขวงฮาดิง ประเทศเวียดนาม ภาคตะวันตกติดกับ จังหวัดบึงกาฬ หนองคาย นครพนม ภาคอีสาน ประเทศไทย มีแม่โขงคั่นกลาง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 7 เมือง

1. เมืองปากซัน 654 ตารางกิโลเมตร
2. เมืองบอลิคันท 3.062 ตารางกิโลเมตร
3. เมืองท่าพระบาท 2.012 ตารางกิโลเมตร
4. เมืองปากระดิง 4.210 ตารางกิโลเมตร
5. เมืองคำเกิด 2.761 ตารางกิโลเมตร
6. เมืองเวียงทอง 3.958 ตารางกิโลเมตร
7. เมืองไซจำพอน 1.947 ตารางกิโลเมตร

ประวัติความเป็นมาแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีที่ตั้งอยู่ บ้านอนุสรชัย เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ติดกับห้องว่าการปกครอง แขวงบอลิคำไซ ซึ่งในเมื่อก่อนเป็นแผนกอุตสาหกรรมและหัตถกรรม หลังจากนั้น เมื่อตกมาปี พ.ศ. 2548 ก็ได้แยกตัวออกจากแผนกอุตสาหกรรมและหัตถกรรม มาเป็นแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จนถึงปัจจุบัน

โครงสร้างประกอบการจัดตั้งของแผนกพลังงานและป่อแร่

แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. แผนกงานจัดตั้งบริหาร
2. แผนกบริหารพลังงาน
3. แผนกธุรกิจพลังงาน
4. แผนกนโยบายพลังงาน
5. แผนกงานป่อแร่
6. แผนกธรณีศาสตร์

แผนการพัฒนาบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ในปัจจุบันแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงต้องใช้บุคลากรที่มีรู้ความสามารถในการผลักดันให้แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถขับเคลื่อนภารกิจ

ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรส่วนใหญ่ของข้าราชการในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกัน ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ได้โอนย้ายเพื่อความก้าวหน้าทางราชการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลให้องค์การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมสัมมนาภายในและภายนอกองค์กร ด้านการศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวบุคลากร (ใสคำ ทองลัด, ฉบับเลขที่ 279/พบ, ขบช 18 ธันวาคม 2015)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คณาจารย์ จำนวน 80 คน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร (3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับประสิทธิภาพของทีมงาน (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการบริหารกับระดับประสิทธิภาพของทีมงาน ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน

จากผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านการต้องการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ด้านความประนีประนอม และด้านการตรวจสอบ

การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ต่อปัจจัยทางด้านการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อการปัจจัยทางการบริหารงาน และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน 4) ปัจจัยทางการบริหารงาน และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับในระดับต่ำในทุกด้าน

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

สัมมนา สีมุ่ย (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตามตัวชี้วัดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของปาร์ตเนอร์ 12 ประการ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการศึกษามีทั้งสิ้น 9 แห่ง ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนด

ภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่า มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ภาคภูมิ นันทปรีชา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard : กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาขั้นตอนกระบวนการจัดทำตัวชี้วัดขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard

การศึกษานี้ศึกษาเฉพาะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) 10 ท่าน จากแต่ละหน่วยงานในสถาบันฯ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความรับผิดชอบในการดำเนินการโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า สถาบันฯ มีการจัดทำตัวชี้วัด 2 ลักษณะคือ 1) ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กร และ 2) ตัวชี้วัดที่สถาบันฯ จัดทำเพื่อวัดผลการดำเนินงานในระดับส่วนงานของสถาบันฯ ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการจัดทำแบ่งเป็น 3 ระยะได้แก่ 1) การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปีขององค์กร 2) การจัดทำตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. 3) การจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนงาน ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานที่สนับสนุนต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำนโยบายของผู้บริหารองค์กร ด้านการจัดการข้อมูล ความสัมพันธ์ภายในส่วนงาน การสื่อสารภายในส่วนงาน การติดตามประเมินผล การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ความไม่เข้าใจ

และความวิตกกังวลของบุคลากร ความซับซ้อนของการจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนงาน การตั้งตัวชี้วัดส่วนงาน ระยะเวลาในการจัดทำ ความศรัทธาของบุคลากรต่อหัวหน้างาน การกำหนดตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร.และความรู้สึกของบุคลากร โดยปัจจัยต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโดยตัวชี้วัด ตามแนวคิด Balanced Scorecard

สุนันทา มิ่งเจริญพร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ศึกษาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1. การพัฒนารายบุคคล 2. การพัฒนาอาชีพ 3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาองค์การ ตัวแปรด้านประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาผ่านองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น 2. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย 3. ทำให้สร้างขวัญกำลังใจดีขึ้น 4. ส่งเสริมให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานให้สูงขึ้น 5. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และตัวแปรด้านผลการดำเนินงานขององค์การ ได้ศึกษาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1. การบริหารจัดการทางการเงินและงบประมาณขององค์การ 2. ความก้าวหน้าขององค์การและคุณภาพของบุคลากร 3. ประสิทธิภาพขององค์การ 4. ธรรมภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีการ ทบทวนวรรณกรรมจากนิตยสารทางด้าน HRD จึงนำแนวความคิดด้านการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ มาใช้เป็นกรอบการวิจัยในด้าน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 388 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ Simple Regression

ผลการวิจัย พบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการดำเนินงานขององค์การ ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง 4. ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลฎาภา แก้วเสียง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 180 คน ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งในกรณีตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการปฏิบัติงานที่ดีได้มาจากการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางที่ดีขององค์การ ประกอบกับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยตนเอง และการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน การมีจิตสำนึกที่ดี และการรักในงานบริหารต่อประชาชน โดยข้อค้นพบจากการวิจัย คือ สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้นไม่สามารถที่จะมุ่งเน้นส่วนใดส่วนหนึ่งได้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จเกิดจากการขับเคลื่อนองค์ประกอบส่วนอื่น ๆ ไปพร้อมกัน ทั้งการทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นของตัวพนักงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดี โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ สนองความต้องการของประชาชนด้วยการให้บริการที่เต็มใจและซื่อสัตย์

ธณัฐพล ชุ่ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ประชากรในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตามการแบ่งกลุ่มจังหวัดของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ กระทรวงมหาดไทย จำนวน 424 แห่ง ตัวแทนของประชากรแบ่งเป็น 2 ฝ่าย

คือ 1) ฝ่ายการเมือง และ 2) ฝ่ายข้าราชการประจำ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบความแม่นยำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .9849 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับค่าเฉลี่ย สถิติสหสัมพันธ์ และสถิติอนุมานวิเคราะห์โดยเทคนิคการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำกลยุทธ์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากรการบริหาร บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ 2) ปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วย ทรัพยากรการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557, บทคัดย่อ) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเทศบาลนครสงขลา เพื่อศึกษาความต้องการและความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการให้บริการของเทศบาลนครสงขลา และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการของเทศบาลนครสงขลา ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้มารับบริการโดยตรงหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนที่มารับบริการจากเทศบาลนครสงขลา รวมทั้งสมาชิกสภาเทศบาลนครสงขลา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามความสะดวก ทั้งหมด 400 คน ใช้ตัวสถิติวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ 390 คน ไม่สามารถนับค่าได้จำนวน 10 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการในระดับมากที่สุด ได้แก่ กองสวัสดิการสังคม และงานเคาน์เตอร์เซอร์วิส ส่วนหน่วยงานที่ประชาชนผู้มารับบริการมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์สระเกษ ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์เตาหลวง และงานทะเบียนราษฎร ตามลำดับ 2) ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ ในระดับมากที่สุดได้แก่ กองสวัสดิการสังคม งานเคาน์เตอร์เซอร์วิส ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์สระเกษ ส่วนหน่วยงานที่ประชาชนผู้มารับบริการมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์เตาหลวง และงานทะเบียนราษฎร ตามลำดับ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในระดับมากที่สุดได้แก่ กองสวัสดิการสังคม งานเคาน์เตอร์เซอร์วิส ส่วนหน่วยงานที่ประชาชนผู้มารับบริการมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์เตาหลวงงานทะเบียนราษฎร และศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์สระเกษ ตามลำดับ 4) ด้านผลสัมฤทธิ์การให้บริการ พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจด้านผลสัมฤทธิ์การให้บริการ ในระดับมากที่สุดได้แก่ กองสวัสดิการสังคม งานเคาน์เตอร์เซอร์วิส ส่วนหน่วยงานที่ประชาชนผู้มารับบริการมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์เตาหลวง ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์สระเกษ และงานทะเบียนราษฎร ตามลำดับ 5) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ รวมทั้งด้านรวมทุกหน่วยงาน พบว่าประชาชนผู้มารับบริการของเทศบาลนครสงขลามีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุดได้แก่ กองสวัสดิการสังคม งานเคาน์เตอร์เซอร์วิส ส่วนหน่วยงานที่ประชาชนผู้มารับบริการมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์เตาหลวง ศูนย์บริการสาธารณสุขศูนย์สระเกษ และงานทะเบียนตามลำดับ 6) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ควรเพิ่มที่จอดรถในการให้บริการ อยากให้เพิ่มหนังสือพิมพ์รายวันไว้บริการระหว่างรอตรวจ เพิ่มเตียงผู้ป่วยให้มากขึ้น/ รถพยาบาลประจำ อยากให้มียามประจำ/ไฟฟ้าหน้ากำแพงประตู เจ้าหน้าที่ควรมีเครื่องแบบที่ชัดเจนเป็นแบบแผนเดียวกัน เพื่อป้องกันการสับสนระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนผู้ใช้บริการ การเรียกชื่ออยากให้เรียกซ้ำ 2 ครั้ง หรือใช้ไมโครโฟนก็ได้เพื่อสะดวกแก่การได้ยิน เพราะอาจมีบางท่านที่มีปัญหาทางการเรียกชื่อให้เสียงดังกว่านี้

ภัทราวดี มากมี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโมเดล การวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน : การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับ วัดอุปสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐ ที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียน 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล องค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนในระดับบุคคล และระดับสาขาวิชา และ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผล องค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว และประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา โดยเก็บข้อมูลจากนิสิต/นักศึกษาจำนวน 1,200 คน จากจำนวน 120 สาขาวิชา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประสิทธิภาพองค์การของ Cameron (1978, P. 198) ถูกวัดจาก 9 ตัวแปร ผลของการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.718 – 0.898 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับโดยใช้โปรแกรม Mplus

ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) โมเดลการวัดประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียน ตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา พบว่า ในระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาตัวแปรทุกตัว มีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับระดับบุคคลตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต/นักศึกษา ในขณะที่ตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีความสำคัญ มากที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามสุขภาพของ องค์การมีความสำคัญน้อยที่สุดทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา 2) โมเดลเชิงสาเหตุพหุ ระดับประสิทธิผลภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาสามารถ อธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนได้ร้อยละ 76.90 และ 77.90 ตามลำดับ และ 3) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็น สถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความแปรเปลี่ยนด้านโมเดลระหว่างประเทศไทยประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุ ระดับประสิทธิผลองค์การภาครัฐที่เป็นสถาบันการศึกษาแยกแต่ละประเทศ และเพิ่มข้อมูล เชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

นัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษากระบวนการออกแบบ การพัฒนาและแนวคิดพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญ กับกระบวนการพัฒนาเริ่มตั้งแต่การประเมิน เพื่อหาความต้องการพัฒนา การนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบเป็นแผนปฏิบัติการ การดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาและองค์การ และการประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสำคัญ คือ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลง การบริหารความหลากหลาย การจัดการความรู้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อาศัยพันธมิตรหรือหุ้นส่วนในการเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง บนพื้นฐานของแนวคิดความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ของมนุษย์ได้ ดังนั้นกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นรากฐานสำคัญ ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ขององค์การในยุคการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงาน เกิดประสบการณ์การเรียนรู้มีความรู้ ทักษะและความสามารถไปในทิศทางตามการ เปลี่ยนแปลงขององค์การในยุคการแข่งขันได้

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (2) ศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (3) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่มีต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์วิธีดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ จำนวน 171 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก รองอธิการบดี ผู้อำนวยการกองกลางและหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 2) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ 3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาวุธราชการ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานสังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่แตกต่างกัน และ 4) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผน การฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

งานวิจัยต่างประเทศ

Miller (2000, P. 4479 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ตลอดจนอธิบายถึงในสภาพสิ่งแวดล้อมของการทำงาน บรรยายวิธีการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ตลอดจนอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่กับผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ดังนี้ ความสะดวกสบายด้านกายภาพความรู้สึกในการควบคุมสภาพแวดล้อมใกล้ ๆ ตัว ความอึดทึกของเสียง การรับรู้เรื่องความเป็นส่วนตัว และชนิดของความสำคัญของการทำให้เกิดความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ในการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสถานที่ และผลการปฏิบัติงานได้ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ระดับแรงจูงใจ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์และคุณภาพของประเด็นปัญหาอื่น ๆ ในกรณีนี้ได้สร้างแบบวัดและนำไปใช้ทดสอบหาคุณภาพแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

Denison (2003, P. 3 – A) ได้ศึกษาทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลเพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลจากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัทเพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัวเป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

Aziz, Mustaffa, A.Samdh & Yusos (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงานของนักวิชาการประเทศมาเลเซีย (Personality and Happiness among academicians in Malaysia) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในประเทศมาเลเซีย โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 317 คน ซึ่งวิธีการสำรวจได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ของเขตของความสุขในแง่ของอารมณ์และความรู้ความเข้าใจในช่วงของชีวิต ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบในการเพิ่มความสุขยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะบุคลิกภาพด้านความน่าพอใจ ความซื่อตรง และการเปิดกว้างซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับความสุข ในขณะที่ความมั่นคงในอารมณ์มีผลกระทบทางลบต่อความสุข

Dehghani, Gharooni & Arabzadeh (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ชีตความสามารถพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 165 คน เก็บข้อมูลโดยใช้

แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

Serim, Demitbag & Yozgat (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อการจ้างงานและพฤติกรรมและบทบาทของการเป็นสมาชิกขององค์การ (The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and The Moderating Role of Social Exchange in This Effect) สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สร้างนวัตกรรมและมูลค่าให้กับองค์การและยังเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ความเข้าใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะช่วยให้การทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยในอิสตันบูลครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 175 คน โดยผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นธรรมในรูปแบบของความสามารถมีผลเชิงบวกต่อการจ้างงานและพฤติกรรมและบทบาทของการเป็นสมาชิกขององค์การ และยังสรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคมมีบทบาทดูแลเกี่ยวกับการจ้างงานและพฤติกรรมและบทบาทของการเป็นสมาชิกขององค์การซึ่งมีผลกระทบในเชิงบวกเช่นกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดกระบวนการทัศนใหม่การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของ เสน่ห์ จัยโต (2553) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, P. 56) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ เพิ่มความรู้ และทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใน 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- 3) ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการบริหารสมรรถนะ
- 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ

- 7) ด้านการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย
- 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)
 - 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
 - 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)
 - 4) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และ
 - 5) ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้
แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคน
ในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
จำนวน 94 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้
มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร
แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

อันประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปริตดาบริสุทธิ, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น

5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแระแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 5 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิผล การทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมิน ค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิด เกี่ยวกับ กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของ เสน่ห์ จัญโต (2553, หน้า 42) และแนวคิดระบบการวัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall Performance Measurement System) ของ Pun และ White. (2005, p. 56) ออกมาเป็นข้อคำถาม วัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจ แก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่าง แน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุ่มพจกร สิทธิ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ท่านมะณีวัน ไชยะเพชร หัวหน้าแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.5 ท่านคำสิง สายพวง รองหัวหน้าแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .939

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นมาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 94 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อันประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นค่าเฉลี่ยประชากร (population mean) ใช้สัญลักษณ์ μ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ σ วิเคราะห์ระดับ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2557)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
σ	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย
t	แทน ค่าของการแจกแจงใน t - distribution
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
F	แทน ค่าการแจกแจงแบบ F
P	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
HRM	แทน ผลรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
HRM ₁	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์
HRM ₂	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัย
HRM ₃	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินสมรรถนะระบบ บริหารทรัพยากรมนุษย์
HRM ₄	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารสมรรถนะ
HRM ₅	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวใหม่
HRM ₆	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านวัฒนธรรมองค์การ
HRM ₇	แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์การ
EFF	แทน ผลรวมของประสิทธิผลการทำงาน
EFF ₁	แทน ประสิทธิภาพการทำงานด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)
EFF ₂	แทน ประสิทธิภาพการทำงานด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
EFF ₃	แทน ประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด (Resource Utilization)
EFF ₄	แทน ประสิทธิภาพการทำงานด้านนวัตกรรม (Innovation)
EFF ₅	แทน ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 5 แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคนในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อันประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(N = 94)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	55	58.51
- หญิง	39	41.49
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	35	37.23
- 31 – 40 ปี	44	46.81
- 41 – 50 ปี	8	8.51
- 51 ปี ขึ้นไป	7	7.45
3. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	18.09
- ปริญญาตรี	65	69.15
- สูงกว่าปริญญาตรี	12	12.77
4. สถานภาพ		
- โสด	28	29.79
- สมรส	66	70.21
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	-	-

ตาราง 2 (ต่อ)

(N = 94)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	9	9.57
- ข้าราชการ	72	76.60
- อาสาสมัคร	13	13.83
- ตำแหน่งอื่น ๆ	-	-
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
- 1 – 5 ปี	45	47.87
- 6 – 10 ปี	31	32.98
- 11 – 15 ปี	12	12.77
- มากกว่า 15 ปี	6	6.38
รวม	94	100.00

จากตาราง 2 พบว่า โดยสรุปกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคนในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.51 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.81 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.15 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.21 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 76.60 และมีระยะเวลาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 32.98

**ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อ
แร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงาน
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง
3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

(N = 94)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		μ	σ	ความหมาย
1.	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	4.17	0.51	มาก
2.	ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.53	0.64	มาก
3.	ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากร มนุษย์	4.02	0.47	มาก
4.	ด้านการบริหารสมรรถนะ	3.92	0.52	มาก
5.	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.82	0.54	มาก
6.	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	4.13	0.48	มาก
7.	ด้านการพัฒนาองค์การ	4.14	0.49	มาก
รวม		3.97	0.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนก
พลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์ ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์การ ($\mu = 4.14$) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($\mu = 3.53$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม		μ	σ	ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานตามปริมาณงานและโครงสร้างขององค์กร	4.14	0.80	มาก
2.	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานที่มีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.73	มาก
3.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ประเมินความดีความชอบของบุคลากรอย่างเป็นธรรม	4.15	0.62	มาก
4.	แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.23	0.66	มาก
5.	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดการวินัยของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงาน	4.23	0.58	มาก
รวม		4.17	0.51	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดการวินัยของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงาน ($\mu = 4.23$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานที่มีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยรวมและ
รายชื่อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม		μ	σ	ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ พัฒนาจิตใจคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร เช่น การเข้าวัด ทำบุญ ในวันสำคัญ ฯลฯ	3.37	0.75	ปานกลาง
2.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมด้านโภชนาการ ที่ดีให้กับบุคลากร เช่น การรับประทานอาหาร ที่มีประโยชน์ การควบคุมน้ำหนัก ฯลฯ	2.97	0.91	ปานกลาง
3.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมเกี่ยวกับ การรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้ถูกที่	4.02	0.67	มาก
4.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี	3.76	0.90	มาก
รวม		3.53	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนก
พลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสุขภาพ
และความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษา
ความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้ถูกที่ ($\mu = 4.02$) มีการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากร
มีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี ($\mu = 3.76$) มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมด้านโภชนาการที่ดี
ให้กับบุคลากร เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การควบคุมน้ำหนัก ฯลฯ

($\mu = 2.97$) มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม	μ	σ	ความหมาย
1. แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบงานที่จะให้เกิดผลงานในระดับสูง	4.20	0.60	มาก
2. แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ	4.01	0.52	มาก
3. แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	3.97	0.61	มาก
4. แผนกพลังงานและป่อแร่ บริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	4.03	0.71	มาก
5. แผนกพลังงานและป่อแร่ ประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยุติธรรม	3.89	0.68	มาก
รวม	4.02	0.47	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบงานที่จะให้เกิดผลงานในระดับสูง ($\mu = 4.20$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ บริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ($\mu = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงาน

และบ่อยครั้ง ประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยุติธรรม ($\mu = 3.89$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อยครั้ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารสมรรถนะ โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม	μ	σ	ความหมาย
1. แผนกพลังงานและบ่อยครั้ง สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมีกระบวนการที่เหมาะสม	3.96	0.65	มาก
2. แผนกพลังงานและบ่อยครั้ง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.50	มาก
3. แผนกพลังงานและบ่อยครั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.71	มาก
4. แผนกพลังงานและบ่อยครั้ง มอบรางวัลและบำเหน็จความดีความชอบให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.68	0.98	มาก
5. บุคลากรของแผนกพลังงานและบ่อยครั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ	4.05	0.74	มาก
รวม	3.92	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อยครั้ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แผนกพลังงานและบ่อยครั้ง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ บุคลากรของแผนกพลังงานและบ่อยครั้ง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ($\mu = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แผนกพลังงานและบ่อยครั้ง

มอบรางวัลและบำเหน็จความดีความชอบให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น ($\mu = 3.68$)
ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม				ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ฝึกอบรม HR แนวใหม่ ให้กับบุคลากรอยู่เป็นประจำ	3.23	0.90	ปานกลาง
2.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาและเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.63	มาก
3.	แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาพฤติกรรมของ บุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเสมอ	4.02	0.51	มาก
4.	แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาประสิทธิภาพ ของบุคลากรอยู่เสมอ	3.97	0.68	มาก
5.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพทางกายที่ดี	3.76	0.73	มาก
รวม		3.82	0.54	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนก
พลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากร

ได้ศึกษาและเรียนรู้ความรู้อื่น ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.13$) มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเสมอ ($\mu = 4.02$) มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ฝึกอบรม HR แนวใหม่ให้กับบุคลากรอยู่เป็นประจำ ($\mu = 3.23$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม	μ	σ	ความหมาย
1. แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นเวลา คือ ปฏิบัติงานแบบรวดเร็วทันเวลา	3.91	0.70	มาก
2. แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงาน คือ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ	4.14	0.62	มาก
3. แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ	4.10	0.66	มาก
4. แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	4.07	0.51	มาก
5. แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รักใคร่กลมเกลียวกัน	4.41	0.75	มาก
รวม	4.13	0.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักใคร่กลมเกลียวกัน ($\mu = 4.41$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงาน คือ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ($\mu = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นเวลา คือ ปฏิบัติงานแบบรวดเร็วทันเวลา ($\mu = 3.91$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม		μ	σ	ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานพัฒนาองค์การที่เน้นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้สู่สภาพใหม่ที่ดีกว่าเดิม	4.15	0.51	มาก
2.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานพัฒนาองค์การที่เน้นเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สู่แนวทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.98	0.64	มาก
3.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานโดยเน้นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม	4.18	0.59	มาก
4.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศขององค์การ	4.20	0.60	มาก
5.	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์การที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.21	0.65	มาก
รวม		4.14	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนางานองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ($\mu = 4.21$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศขององค์กร ($\mu = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานพัฒนางานองค์กรที่เน้นเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้สู่แนวทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\mu = 3.98$) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 11 – 16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

(N = 94)

ประสิทธิผลการทำงาน		μ	σ	ความหมาย
1.	ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)	4.09	0.45	มาก
2.	ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	3.98	0.48	มาก
3.	ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)	3.98	0.46	มาก
4.	ด้านนวัตกรรม (Innovation)	4.11	0.58	มาก
5.	ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)	4.26	0.49	มาก
รวม		4.09	0.43	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)
($\mu = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรม (Innovation) ($\mu = 4.11$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ($\mu = 3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
 ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)
 โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม		μ	σ	ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถปรับปรุงคุณภาพ ของระบบการดำเนินงานและบริการ จนเป็นที่ยอมรับของประชาชน	4.11	0.66	มาก
2.	แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถส่งมอบงาน โครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลา ที่กำหนดไว้	4.17	0.52	มาก
3.	แผนกพลังงานและป่อแร่มีผลการดำเนินงาน จากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้	4.02	0.53	มาก
4.	แผนกพลังงานและป่อแร่ดำเนินงาน ได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลาง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน	4.07	0.45	มาก
รวม		4.09	0.45	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน
 และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพทางการ
 แข่งขัน (Competitiveness) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ
 พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
 แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลา
 ที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถปรับปรุงคุณภาพ
 ของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน ($\mu = 4.11$) ส่วนข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่มีผลการดำเนินงานจากการประเมินผล

จากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้ ($\mu = 4.02$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยรวมและรายข้อ
(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม		μ	σ	ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนระบบ การบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.56	มาก
2.	แผนกพลังงานและป่อแร่เสนอรูปแบบ การให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการ ของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล	4.10	0.66	มาก
3.	แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว	4.04	0.60	มาก
4.	แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถปรับเปลี่ยน หน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ ได้อย่างรวดเร็ว	3.82	0.60	มาก
รวม		3.98	0.48	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความยืดหยุ่น
(Flexibility) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนก
พลังงานและป่อแร่เสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชน
และนโยบายของรัฐบาล ($\mu = 4.10$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถ
ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

($\mu = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว ($\mu = 3.82$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม		μ	σ	ความหมาย
1.	แผนกพลังงานและบ่อแร่จัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.94	0.58	มาก
2.	แผนกพลังงานและบ่อแร่ใช้วัสดุ อุปกรณ์ ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม	3.90	0.55	มาก
3.	แผนกพลังงานและบ่อแร่ใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.71	มาก
4.	แผนกพลังงานและบ่อแร่วางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา	4.03	0.56	มาก
รวม		3.98	0.46	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ($\mu = 4.05$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่วางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา ($\mu = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม ($\mu = 3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนวัตกรรม (Innovation) โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม	μ	σ	ความหมาย
1. แผนกพลังงานและป่อแร่ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.05	0.65	มาก
2. แผนกพลังงานและป่อแร่คิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.16	0.64	มาก
3. แผนกพลังงานและป่อแร่สร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.63	มาก
4. แผนกพลังงานและป่อแร่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.04	0.80	มาก
รวม	4.11	0.58	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนวัตกรรม (Innovation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.20$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่คิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\mu = 4.04$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยรวมและรายข้อ

(N = 94)

ประเด็น / ข้อคำถาม	μ	σ	ความหมาย
1. แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน	4.36	0.62	มาก
2. แผนกพลังงานและบ่อแร่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน	4.14	0.58	มาก
3. แผนกพลังงานและบ่อแร่สร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องาน ด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ผู้รับบริการจากหน่วยงานมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน	4.27	0.64	มาก
4. แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	4.29	0.63	มาก
รวม	4.26	0.49	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพ การบริการ (Service Quality) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับ บริการได้ครบถ้วน ($\mu = 4.36$) รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถดำเนินงาน ตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ ($\mu = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของ การปฏิบัติงาน ($\mu = 4.14$) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ
ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่
 แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	HRM ₁	HRM ₂	HRM ₃	HRM ₄	HRM ₅	HRM ₆	HRM ₇	HRM	EFF ₁	EFF ₂	EFF ₃	EFF ₄	EFF ₅	EFF
Mean	4.17	3.53	4.02	3.92	3.82	4.13	4.14	3.97	4.09	3.98	3.98	4.11	4.26	4.09
S.D.	0.51	0.64	0.47	0.52	0.54	0.48	0.49	0.41	0.45	0.48	0.46	0.48	0.49	0.43
HRM ₁	1	.426*	.556*	.607*	.569*	.387*	.603*	.747*	.595*	.556*	.664*	.505*	.652*	.680*
HRM ₂		1	.452*	.611*	.664*	.263*	.331*	.683*	.480*	.222*	.506*	.318*	.501*	.461*
HRM ₃			1	.685*	.719*	.678*	.644*	.847*	.670*	.733*	.724*	.578*	.670*	.772*
HRM ₄				1	.809*	.531*	.590*	.874*	.512*	.526*	.666*	.502*	.483*	.624*
HRM ₅					1	.560*	.566*	.885*	.522*	.456*	.628*	.573*	.512*	.620*
HRM ₆						1	.680*	.730*	.616*	.715*	.704*	.542*	.575*	.721*
HRM ₇							1	.788*	.703*	.862*	.730*	.606*	.547*	.789*
HRM								1	.734*	.731*	.829*	.651*	.707*	.836*
EFF ₁									1	.746*	.854*	.625*	.655*	.882*
EFF ₂										1	.779*	.664*	.561*	.843*
EFF ₃											1	.709*	.785*	.942*
EFF ₄												1	.665*	.844*
EFF ₅													1	.843*
EFF														1

จากตาราง 17 พบว่า โดยรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน (EFF) ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .836$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม (HRM) กับประสิทธิผลการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้

- 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) (EFF_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .734$)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) (EFF_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .731$)
- 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) (EFF_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .829$)
- 4) ด้านนวัตกรรม (Innovation) (EFF_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .651$)
- 5) ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) (EFF_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .707$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม (EFF) กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .680$)
- 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .461$)
- 3) ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .772$)
- 4) ด้านการบริหารสมรรถนะ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .624$)

5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .620$)

6) ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .721$)

7) ด้านการพัฒนาองค์การ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .789$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงรายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	β	S.E.	Beta	T
(Constant)	.159	.212		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	.220	.056	.321	4.369***
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	.109	.044	.224	3.500**
3. ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	.287	.073	.451	6.479***
4. ด้านการบริหารสมรรถนะ	.243	.072	.243	3.222**
5. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.256	.075	.256	3.485**
6. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	.233	.066	.343	4.280***
7. ด้านการพัฒนาองค์การ	.271	.067	.310	4.065***

R = .898, R² = .807, R^{2Adj} = 791, F = 51.287, Sig = .000

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ R^{2Adj} = 791 ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 80.70 ส่วนอีกร้อยละ 19.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .159 + .220(X_1) + .109(X_2) + .287(X_3) + .243(X_4) + .256(X_5) + .233(X_6) + .271(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .321(Z_1) + .224(Z_2) + .451(Z_3) + .243(Z_4) + 256(Z_5) + 343(Z_6) + 310(Z_7)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 5 แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการ
ทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

(N = 94)

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (N = 94)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	59	62.77
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	35	37.23
รวม	94	100.00

จากตาราง 19 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 94 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวง
บอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน
89 คน คิดเป็นร้อยละ 62.77 ส่วนที่เหลือจำนวน 35 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 37.32

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ
ได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ให้แก่เจ้าหน้าที่

2. ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ที่ชัดเจน
 3. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จ
ลุล่วง
 4. ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
 5. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน
ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
 6. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณา
ความดีความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน
 7. ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม
เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 8. ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้แสดง
ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
 9. ควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงาน
ได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น
- โดยสรุป แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอสิค้ำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ที่ชัดเจน ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงาน
องค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถ
แก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. โดยสรุปกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ และอาสาสมัครทุกคนในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.51 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.81 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.15 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.21 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 76.60 และมีระยะเวลาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 32.98

2. ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนองค์กร ($\mu = 4.14$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($\mu = 3.53$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดการวินัย

ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงาน รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานที่มีวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ

2.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การจัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์ให้ถูกที่ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมด้านโภชนาการที่ดีให้กับบุคลากร เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การควบคุมน้ำหนัก ฯลฯ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบงานที่จะให้เกิดผลงานในระดับสูง รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ บริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยุติธรรม

2.4 ด้านการบริหารสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ บุคลากรของแผนกพลังงานและป่อแร่ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มอบรางวัลและบำเหน็จความดีความชอบให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

2.5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาและเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่

พัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเสมอ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ฝึกอบรม HR แนวใหม่ให้กับบุคลากรอยู่เป็นประจำ

2.6 ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รักใคร่กลมเกลียวกัน รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงาน คือ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นเวลา คือ ปฏิบัติงานแบบรวดเร็วทันเวลา

2.7 ด้านการพัฒนาองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ความเป็นเลิศขององค์การ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานพัฒนาองค์การที่เน้นเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สู่แนวทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

3. ระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) ($\mu = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรม (Innovation) ($\mu = 4.11$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ($\mu = 3.98$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการ จนเป็นที่ยอมรับของประชาชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่

มีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้

3.2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่เสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

3.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่วางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงตามความต้องการและทันเวลา ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวนขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม

3.4 ด้านนวัตกรรม (Innovation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่คิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้บริการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5 ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\mu = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงาน และบ่อแร่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน

4. โดยรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน (EFF) ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .836$)

5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .898 ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทายระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ 80.70 % ส่วนอีกร้อยละ 19.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

โดยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ จัดการวินัยของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงาน รองลงมา คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ พัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานที่มีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพในการสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กร จึงได้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรทุกองค์กร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุันทา มิ่งเจริญพร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัย พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นรากฐานสำคัญ ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ขององค์การในยุคการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานเกิดประสบการณ์การเรียนรู้มีความรู้ ทักษะและความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การในยุคการแข่งขันได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัฐพล ชุ่ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำกลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรการบริหาร บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรม (Innovation) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

โดยด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน รองลงมา คือ แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถที่จะกระทำได้ ในการบริหารงานของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ให้จริงได้ดังนั้นการที่จะบริหารงานของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับผู้นำทางการบริหารว่าจะมีนโยบาย เป้าประสงค์ชัดเจนมากน้อยเพียงใด บุคลากร ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์เพียงพอหรือไม่

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา มิ่งเจริญพร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์การ ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการในระดับมาก 2) ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการในระดับมากที่สุด 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในระดับมากที่สุด 4) ด้านผลสัมฤทธิ์การให้บริการ พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจด้านผลสัมฤทธิ์การให้บริการ ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กองสวัสดิการสังคม งานเคาน์เตอร์เซอร์วิส ส่วนหน่วยงานที่ประชาชนผู้มารับบริการมีระดับความพึงพอใจมาก 5) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรวมทุกด้านรวมทุกหน่วยงาน พบว่า ประชาชนผู้มารับบริการของเทศบาลนครสงขลา มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน (EFF) ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .836$)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .898 ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทายระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ 80.70 % ส่วนอีกร้อยละ 19.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา มิ่งเจริญพร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ลฎาภา แก้วเสียง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเพชรบุรี ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวดี มากมี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ ในเขตอาเซียน : การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) โมเดลการวัดประสิทธิผลภาครัฐในเขตอาเซียนตามการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษา พบว่า ในระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาตัวแปรทุกตัวมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับระดับบุคคลตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต/ นักศึกษา ในขณะที่ตัวแปรระดับสาขาวิชาที่มีความสำคัญมากที่สุดคือความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามสุขภาพขององค์กรมีความสำคัญน้อยที่สุด ทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา 2) โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลภาครัฐที่เป็น สถาบันการศึกษาในเขตอาเซียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับสาขาวิชาสามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิภาพภาครัฐในเขตอาเซียนได้ร้อยละ 76.90 และ 77.90 ตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนัฐพล ชุ่ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการที่มีผล ต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขต ภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วย ทรัพยากรการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน และการสร้าง ทีมงานให้มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทุกด้าน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่

แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งนี้ แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะต้องให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ โดยการจัดหาบุคคลเข้าทำงานให้มีความเหมาะสมตามปริมาณงานและ โครงสร้างขององค์กร และการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน จะต้องหาบุคคลที่มีวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ

1.2 แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยในการปฏิบัติควรปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

1.3 การที่จะให้ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงาน และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้คงอยู่ในระดับสูง ต่อไป ผู้บริหารควรปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพ การทำงาน ของหน่วยงานอื่น ๆ ใน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผลผลิต ของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- กัลยา วาณิชย์บัญชา และ ลลิตา วาณิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการ วิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- คมกฤษ ลิ้มเรืองวุฒิกุล. (2547). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กรกรณีศึกษาโดยใช้ แนวทางบาลานซ์ สกอร์การ์ด*. การศึกษาโครงการเฉพาะปริญญาวิศวกรรม ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จิตติมา อัศวธิตพิงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2559). *กรอบแนวคิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21*. รายงานการวิจัย สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐศาสตร์. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏชัยภูมิ
- ชาญณรงค์ สุราสา. (2550). *ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน ใน ฝ่ายของโรงเรียนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. สารนิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ณัฐริรา เจริญบุญ. (2551). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2551). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิร์ศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธณัฐพล ชุ่ม. (2557). *การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปานิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ประสิทธิผลองค์การ: ปฏิบัติแห่งมนทัศน์*. วารสารร่มพฤกษ์, 28(3), 134-182.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี คลองโป่งเกต. (2553). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ภัทราวดี มากมี. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขต
อาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. *วารสารสมาคม
นักวิจัย*. 21(1), 34 -48.
- ภาคภูมิ นันทปรีชา. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงาน
โดยตัวชี้วัดตามแนวคิด Balanced Scorecard: กรณีศึกษา สถาบัน
พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัย
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- มานีสงค์ ปฐมวิริยะวงศ์. (2550). *การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อเว็บไซต์สถาบัน
ของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- แมน รททอง. (2544). *ประสิทธิผลในการให้บริการของสถานีตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี
สถานีตำรวจนครบาล ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 4*. วิทยานิพนธ์
นิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ยิ่งบุญ พตด้วง. (2547). *การศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินการตามโครงการจัดระบบ
พัฒนามาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของ
ภาครัฐของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรปราการ.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยใน
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบ
สมดุล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริการการศึกษา.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิทการพิมพ์
จำกัด.
- ลฎาภา แก้วเสียง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ลลิตา ศรีสัมพันธ์. (2553). *ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานการวิจัยวิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- วรารัตน์ เขียวโพรี. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.*
- วุฒิชัย จำนง. (2523). *พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระพีส์และไซเท็กซ์.*
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2550). *นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2550). *บทสรุปฉบับผู้บริหาร รายงานผลการศึกษาคำสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2550. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.*
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. โครงการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- สายทิพย์ สารี. (2553). *พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้ที่มีอาชีพค้าขายในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุนันทา เลานันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.*
- สุนันทา มิ่งเจริญพร. (2555). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต.
 ชอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
 กรุงเทพฯ: วีรตันเ็ดดูเคชั่น.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ:
 ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุรัชย์ ศิริโกร. (2548). *การพัฒนาเศรษฐกิจและการเมืองลาว*. กรุงเทพฯ: โครงการ
 จัดพิมพ์คบไฟ.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2549). *นโยบายสาธารณะเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธเนศวร
 (1999) พรินติ้ง จำกัด.
- สุนทร สุขไทย. (2547). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. อุดรดิตต์: สถาบันราชภัฏ
 อุดรดิตต์.
- เสนห์ จุ้ยโต (2553) *กระบวนการค้นหามุมใหม่การบริหารทุนมนุษย์*. โครงการส่งเสริมการแต่ง
 ตำรา สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนห์ จุ้ยโต (2554) *การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะ กรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, (2550). *การศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบการประเมินผลการ
 ปฏิบัติราชการ โดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด: กรณีศึกษาสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ใสคำ ทองลัด. (2015). *แผนการพัฒนาศักยภาพคนพลเมืองและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. ปากซัน: แผนกพลเมืองและบ่อแร่
 แขวงบอลิคำไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- Armstrong. (2012). *Principles of Marketing*. Bangkok: Pearson Education.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A. & Yusof, R. (2014). *Personality and Happiness
 among academicians in Malaysia*. Retrieved from www.sciencedirect.com.

- Beach, Dales S. (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. 4 th ed.
New York: Macmillan.
- Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Cameron, Kim S. (1978, December). "Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational". *Administrative Science Quarterly*, 23 : 604 – 632.
- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness in Organized Anarchies*. Paper presented at the 1979 meetings of the Academy Of Management.
- Cameron, K.S. (1981). The Enigma of Organizational Effectiveness. *In Measuring Effectiveness*. D. Baugher, ed. San Francisco : Jossey–Bass. Pp. 1–13.
- Cameron, K.S. (1986). "Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in Conceptions of Organizational Effectiveness." *Management Science* 32,5 (1986) : 539–553.
- Campbell,R.F.et.al. (1977). *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Dehghani, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education*. Retrieved from ๑๗๓ www.sciencedirect.com.
- Denison, D. R. (2003). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gary Dessler. (2002). *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Gibson, and Other, (1982). *Organizational: Behavior,Structure, Process ; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.

- Gilley, Jerry W. and Egglund, Steven A. (1990). *Principles of Human Resource Development*. New York: Addison Wesley.
- Handy, Charles. (1979). *God of Management: The Changing Work of Organizations*. (8 th ed). New York: Oxford University Press.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 4th ed. Singapore: McGraw – Hill.
- Latham, G.P. (1984). *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*. Massachusetts: Reading, Addison– Wesley.
- Leonard Nadler. (1970). *Developing Human Resources*. Houston: Gulf.
- Leonard Nadler. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: American For Training and Development.
- Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- Malcolm W. Warren. (1969). *Training for Results*. Mass: Addison Wesley.
- Miller, Tina. (2000). “Losing the Plot: Narrative Construction and Longitudinal Childbirth Research”. *Qualitative Health Research*, Vol. 10(3). 309–323.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. New York: The Press Clench.
- Price, J.L. (1968). *Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions*. Homewood, Ill: Richard D Irwin, Inc.
- Price, J.L. (1972). *Study of Organizational Effectiveness*. Sociological Quarterly 12.

- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). "A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks," *International Journal of Management Reviews*. 7(1): 49–71 ; March.
- Putman, R. (1980). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Quinn, R.E. (1988). *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performances*. San Francisco: Josseybass.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 367–377.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.
- Scott, W. R. (1977). Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies. In *New Perspectives On Organizational Effectiveness*. P.S. Goodman and J.M. Pennings eds. San Francisco: Jossey–Bass. Pp. 63–95.
- Seashore, S.E. (1979). *Assessing Organizational Effectiveness with Reference to Member Needs*. Paper presented at the 1979 Meetings of the Academy of Management.
- Seiler, Joh A.(1967). *Systems Analysis In Organization Behavior*. Homewood, Ill : Richard D.Irwin, Inc.
- Serim, H., Demirbag, O. & Yozgat, U. (2014). *The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and The Moderating Role of Social Exchange in This Effect*. Retrieved from ๑๗๓ www.sciencedirect.com.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- William B. Werther. (1990). *Canadian Human Resource Management*. Toronto, McGraw– Hill Ryerson.

Woolner, Paul. (1992). The Purposes and Stages of the Learning Organization.

Thresholds in Education. 2(3).

Yuchtman, Ephraim and Seachore, Stanley E. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*. 32, 891–903.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ ศธ 0542.12/506



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000

7 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกแผนการและการลงทุน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุวันไซ พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา 59426423121 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภานล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. +0066 4297 0229

โทรสาร +0066 2497 0032

ผู้ประสานงาน นายสุวันไซ พันทะวง โทร. +8562097972188

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ 0542.12/523

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000

9 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกพลังงานและบ่อแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุวันไซ พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา 59426423121 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การศึกษาลำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บข้อมูลการวิจัยภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาสิต)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. +0066 4297 0229

โทรสาร +0066 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายสุวันไซ พันทะวง โทร. +8562 0979 7218 8



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมะนิวัน ไชยะเพ็ด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุวิน ไช พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๕๔๒๖๔๒๓๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแขนงพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุวิน ไช พันทะวง โทร. ๐ ๙๐๒๔ ๓๒๐๘ ๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายคำสิง สายพวง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุวันไซ พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๖๔๒๓๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแขนงพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุวันไซ พันทะวง โทร. ๐ ๙๐๒๔ ๓๒๐๘ ๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุวันไซ พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๕๔๒๖๔๒๓๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแขนงพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. amn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุวันไซ พันทะวง โทร. ๐ ๙๐๒๔ ๓๒๐๘ ๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุวันไซ พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๖๔๒๓๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรแขนงพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตำบลดงหลวง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละม้าย รมเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุวันไซ พันทะวง โทร. ๐ ๙๐๒๔ ๓๒๐๘ ๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุดผจกร สิทธิ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุวันไซ พันทะวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๖๔๒๓๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแขนงพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. amn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุวันไซ พันทะวง โทร. ๐ ๙๐๒๔ ๓๒๐๘ ๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุ่มขจักษ์ สิทธิ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ท่านมะนีวัน ไชยะเพชร หัวหน้าแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ท่านคำสิง สายพวง รองหัวหน้าแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงาน
และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายสุวันไซ พันทะวง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 9

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร

2. ข้าราชการ

3. อาสาสมัคร

4. ตำแหน่งอื่น ๆ

6. ระยะเวลาในการทำงาน

1. 1 – 5 ปี

2. 6 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของแผนก
พลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่า
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์						
1	แผนกพลังงานและบ่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานตามปริมาณงานและโครงสร้างขององค์กร					
2	แผนกพลังงานและบ่อแร่ จัดหาบุคคลเข้าทำงานที่มีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ					
3	แผนกพลังงานและบ่อแร่ ประเมินความดีความชอบของบุคลากรอย่างเป็นธรรม					
4	แผนกพลังงานและบ่อแร่ พัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร					
5	แผนกพลังงานและบ่อแร่ จัดการวินัยของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงาน					

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย						
6	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดกิจกรรมเกี่ยวกับพัฒนาจิตใจคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร เช่น การเข้าวัด ทำบุญ ในวันสำคัญ ฯลฯ					
7	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมด้านโภชนาการที่ดีให้กับบุคลากร เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การควบคุมน้ำหนัก ฯลฯ					
8	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ให้ถูกต้อง					
9	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพทางด้านร่างกายที่ดี					
ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์						
10	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบงานที่จะให้เกิดผลงานในระดับสูง					
11	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ					
12	แผนกพลังงานและป่อแร่ จัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ					
13	แผนกพลังงานและป่อแร่ บริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้					
14	แผนกพลังงานและป่อแร่ ประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยุติธรรม					

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านการบริหารสมรรถนะ						
15	แผนกพลังงานและป่อแร่ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมีกระบวนการที่เหมาะสม					
16	แผนกพลังงานและป่อแร่ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
17	แผนกพลังงานและป่อแร่ ฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
18	แผนกพลังงานและป่อแร่ มอบรางวัลและบำเหน็จความดีความชอบให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
19	บุคลากรของแผนกพลังงานและป่อแร่ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ					
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
20	แผนกพลังงานและป่อแร่ ฝึกอบรม HR แนวใหม่ให้กับบุคลากรอยู่เป็นประจำ					
21	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาและเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
22	แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเสมอ					
23	แผนกพลังงานและป่อแร่ พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอยู่เสมอ					
24	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพทางกายที่ดี					

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านวัฒนธรรมองค์การ						
25	แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นเวลา คือ ปฏิบัติงานแบบรวดเร็วทันเวลา					
26	แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงาน คือ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ					
27	แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ					
28	แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม					
29	แผนกพลังงานและป่อแร่ มีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รักใคร่กลมเกลียวกัน					
ด้านการพัฒนาองค์การ						
30	แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานพัฒนาองค์การที่เน้นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้สู่สภาพใหม่ที่ดีกว่าเดิม					
31	แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานพัฒนาองค์การที่เน้นเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สู่แนวทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
32	แผนกพลังงานและป่อแร่ ปฏิบัติงานโดยเน้นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม					

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
33	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศขององค์กร					
34	แผนกพลังงานและป่อแร่ ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

.....

.....

.....

3.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

.....

.....

.....

3.3 ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.4 ด้านการบริหารสมรรถนะ

3.5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่

3.6 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

3.7 ด้านการพัฒนาองค์การ

3.8 อื่น ๆ

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)						
1	แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับปรุงคุณภาพของระบบการดำเนินงานและบริการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน					
2	แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถส่งมอบงานโครงการต่าง ๆ ได้ทันหรือก่อนกำหนดเวลาที่กำหนดไว้					
3	แผนกพลังงานและบ่อแร่มีผลการดำเนินงานจากการประเมินผลจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ตามที่ตั้งเป้าเอาไว้					
4	แผนกพลังงานและบ่อแร่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานของรัฐบาลส่วนกลางและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน					

ประสิทธิผลการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)						
5	แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
6	แผนกพลังงานและบ่อแร่เสนอรูปแบบการให้บริการได้เหมาะสมตามความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล					
7	แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว					
8	แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว					
ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)						
9	แผนกพลังงานและบ่อแร่จัดสรรและจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด					
10	แผนกพลังงานและบ่อแร่ใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม					
11	แผนกพลังงานและบ่อแร่ใช้งบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ					

ประสิทธิผลการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
12	แผนกพลังงานและบ่อแร่วางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา					
ด้านนวัตกรรม (Innovation)						
13	แผนกพลังงานและบ่อแร่ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
14	แผนกพลังงานและบ่อแร่คิดค้นรูปแบบการให้บริการและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
15	แผนกพลังงานและบ่อแร่สร้างสรรค์และนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
16	แผนกพลังงานและบ่อแร่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)						
17	แผนกพลังงานและบ่อแร่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มารับบริการได้ครบถ้วน					
18	แผนกพลังงานและบ่อแร่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน					

ประสิทธิผลการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
19	แผนกพลังงานและป่อแร่สร้างความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องาน ด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ผู้รับบริการจากหน่วยงานมีความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน					
20	แผนกพลังงานและป่อแร่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

5.1 ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)

.....

.....

.....

5.2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

.....

.....

.....

5.3 ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)

5.4 ด้านนวัตกรรม (Innovation)

5.5 ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)

5.6 อื่น ๆ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ແບບສອບຖາມເພື່ອການວິໃຈ

ເລື່ອງ

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ
ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຄໍາຊີ້ແຈ້ງ

1. ແບບສອບຖາມສະບັບນີ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການສຶກສາ “ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ
ມະນຸດ ແລະ ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານພະແນກພະລັງງານ ແລະ
ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ” ຄໍາຕອບຈາກແບບສອບ
ຖາມສະບັບນີ້ຈະໄດ້ເກັບເປັນຄວາມລັບ ເຊິ່ງຈະບໍ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ທ່ານຢ່າງໃດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່
ຖືກຕ້ອງຕາມຄວາມເປັນຈິງຫຼາຍທີ່ສຸດຈຶ່ງຂໍຄວາມອະນຸເຄາະໃຫ້ທ່ານຕອບແບບສອບຖາມຕາມ
ຄວາມເປັນຈິງຫຼາຍທີ່ສຸດ

2. ແບບສອບຖາມສະບັບນີ້ໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 5 ຕອນຄື:

ຕອນທີ 1 ຄຸນລັກສະນະບຸກຄົນຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຕອນທີ 2 ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງ
ປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ
ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຕອນທີ 3 ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຮ່ວມກັນແນວທາງໃນການບໍລິຫານ
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງພະນັກງານພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະ
ລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຕອນທີ 4 ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານພະແນກ
ພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຕອນທີ 5 ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຮ່ວມກັນແນວທາງໃນການບໍລິຫານ
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ
ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

3. ຄໍາຕອບຂອງທ່ານຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງຍິ່ງສໍາຫລັບການວິໃຈຄັ້ງນີ້:

ຂອບໃຈທຸກທ່ານທີ່ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື

ທ້າວ ສຸວັນໄຊ ພັນທະວິງ

ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ ສາຂາວິຊາລັດປະສາສະນະສາດ ລຸ້ນ 9

ຄະນະວິທະຍາການຈັດການ ມະຫາວິທະຍາໄລລາດສະພັດສະກິນນະຄອນ

ຕອນທີ1 ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຕໍາຊີ້ແຈ້ງ: ກາລຸນາເລືອກເຄື່ອງໝາຍ ✓ ລົງໃນ ຫຼືຂໍ້ຄວາມລົງໃນຊ່ອງວ່າງຕາມຄວາມເປັນຈິງ

1. ເພດ

1. ຊາຍ 2. ຍິງ

2. ອາຍຸ

1. ບໍ່ກາຍ 30ປີ 2. 31-40 ປີ
 3. 41-50 ປີ 4. 51 ປີຂຶ້ນໄປ

3. ວຸທິການສຶກສາ

1. ຕໍ່າກ່ວາປະລິນຍາຕຣີ 2. ປະລິຍາຕຣີ
 3. ສູງກ່ວາປະລິຍາຕຣີ

4. ສະຖານນະພາບ

1. ໂສດ 2. ແຕ່ງງານແລ້ວ
 3. ມ້າຍ/ເລີກກັນ/ແຍກກັນຢູ່

5. ຕໍາແໜ່ງ

1. ຜູ້ບໍລິຫານ 2. ວິຊາການ
 3. ອາສາສະມັກ 4. ຕໍາແໜ່ງອື່ນໆ

6. ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ

1. 1 – 5 ປີ 2. 6 – 10 ປີ
 3. 11 – 15 ປີ 4. ຫຼາຍກ່ວາ 15 ປີ

ຕອນທີ 2 ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກ
ງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ
ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຄໍາຊີ້ແຈ້ງ: ທ່ານມີຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງ
ພະນັກງານ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ
ປະຊາຊົນລາວ ວ່າ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ຫຼື ນ້ອຍປານໃດ ໂດຍໃຫ້
ທ່ານເລືອກເຄື່ອງໝາຍ ✓ ລົງໃນຊ່ອງ ທີ່ຖືກກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງກໍານົດ
ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ດັ່ງນີ້:

ລະດັບ 5	ໜາຍເຖິງ	ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ
ລະດັບ 4	ໜາຍເຖິງ	ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫຼາຍ
ລະດັບ 3	ໜາຍເຖິງ	ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບປານກາງ
ລະດັບ 2	ໜາຍເຖິງ	ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍ
ລະດັບ 1	ໜາຍເຖິງ	ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍທີ່ສຸດ

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
ດ້ານການບໍລິຫານເຊິ່ງກົນລະຍຸດ						
1	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດຈໍານວນພະນັກງານ ເຂົ້າເຮັດວຽກຕາມໜ້າວຽກ ແລະ ໂຄງສ້າງຂອງພະ ແນກ					
2	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດຫາພະນັກງານທີ່ມີ ວຸດທິການສຶກສາ ແລະ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດກົງກັບ ວຽກງານທີ່ຕ້ອງການ					
3	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປະເມີນຄວາມດີ, ຄວາມຊອບຂອງພະນັກງານຢ່າງເປັນທໍາ					
4	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ພັດທະນາເພີ່ມທັກສະ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ					
5	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດການວິນິໃສຂອງ ພະນັກງານເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍ ໃນພະແນກ					

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ						
6	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດກິດຈະກຳກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຈິດໃຈ ຄຸນນະທຳ ຈາລິຍະທຳຂອງ ພະນັກງານເຊັ່ນ ການເຂົ້າວັດເຮັດບຸນໃນວັນສຳຄັນ ຕ່າງໆ ໆລໆ					
7	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສົ່ງເສີມດ້ານການໂຄງ ສະນາການທີ່ດີໃຫ້ກັບພະນັກງານເຊັ່ນ ການກິນອາຫານ ທີ່ດີມີປະໂຫຍດ ການຄວບຄຸມນ້ຳໜັກ ໆລໆ					
8	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສົ່ງເສີມກ່ຽວກັບການ ຮັກສາຄວາມປອດໄພຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ເຊັ່ນ ການ ຈັດເກັບປຸປະກອນໃຫ້ຖືກບ່ອນ					
9	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສົ່ງເສີມໃຫ້ພະນັກງານ ມີສຸຂະພາບທາງດ້ານຮ່າງການທີ່ດີ					
ດ້ານການປະເມີນຄວາມສາມາດບົບການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ						
10	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດລະບົບການເຮັດ ວຽກໃຫ້ເກີດຜົນງານໃນລະດັບສູງ					
11	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດລະບົບການ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດສອດຄ່ອງກັບພາລະກິດ ຍຸດທະສາດຂອງພະແນກ					
12	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດລະບົບການ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີປະສິດທິພາບ					
13	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້					
14	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປະເມີນຄວາມສາມາດ ລະບົບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຄວາມ ຍຸດຕິທຳ					

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
ດ້ານການບໍລິຫານຄວາມສາມາດ						
15	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສັນຫາ ແລະ ຄັດເລືອກພະນັກງານໂດຍມີຂະບວນການທີ່ເໝາະສົມ					
16	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ					
17	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດພະນັກງານຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ					
18	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມອບລາງວັນ ແລະ ບຳເນັດຄວາມດີຄວາມຊອບໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທີ່ປະຕິບັດວຽກງານດີເດັ່ນ					
19	ພະນັກງານພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການ					
ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ						
20	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຝຶກອົບຮົມ HR ແນວໃຫມ່ກັບພະນັກງານເປັນປະຈຳ					
21	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສົ່ງເສີມໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ສຶກສາ ແລະ ຮຽນຮູ້ຄວາມຮູ້ໃຫມ່ ເພື່ອມານຳໃຊ້ໃນການປະຕິບັດວຽກງານ					
22	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ພັນທະນາພິດຕິກຳຂອງພະນັກງານໃຫ້ເປັນໄປທາງທີ່ດີຂຶ້ນສະເໝີ					
23	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ພັດທະນາປະສິດທິພາບຂອງພະນັກງານຢ່າງສະເໝີ					
24	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສົ່ງເສີມໃຫ້ພະນັກງານມີສຸຂະພາບທາງກາຍທີ່ດີ					

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
ດ້ານວັດທະນະທຳ						
25	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມີວັດທະນະທຳຂອງ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມຸ່ງເນັ້ນເວລາຄື ປະຕິບັດແບບວ່ອງໄວທັນເວລາ					
26	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມີວັດທະນະທຳ ອົງການແບບມຸ່ງເນັ້ນຄຸນນະພາບໃນການປະຕິບັດງານ ຄື ການປະຕິບັດງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ					
27	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມີວັດທະນະທຳ ອົງການທີ່ມຸ່ງເນັ້ນການບໍລິຫານປະຊາຊົນເປັນສຳຄັນ					
28	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມີວັດທະນະທຳ ອົງການທີ່ມຸ່ງເນັ້ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານເປັນທີມ					
29	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມີວັດທະນະທຳ ອົງການທີ່ມຸ່ງເນັ້ນຄວາມສາມັກຄີ ເອື້ອເພື່ອເພື່ອແຜ່ ຮັກແພງເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ					
ດ້ານການພັດທະນາກົມກອງ						
30	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປະຕິບັດງານພັດທະນາ ກົມກອງທີ່ເນັ້ນຂະບວນການປັບປຸງກົມກອງໃຫ້ສູ່ ສະພາບໃຫມ່ທີ່ດີກ່ວາ					
31	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປະຕິບັດການ ພັດທະນາທີ່ເນັ້ນປ່ຽນແປງຮູບແບບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກງານຂອງກົມກອງໃຫ້ດີຂຶ້ນກ່ວາເກົ່າ					
32	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປະຕິບັດງານໂດຍເນັ້ນ ຂະບວນການປັບປຸງປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ຂອງກົມກອງໃຫ້ດີຂຶ້ນກ່ວາເກົ່າ					

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
33	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສິ່ງເສີມພັດທະນາໃຫ້ ບຸດຄະລາກອນມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການ ປະຕິບັດງານສູ່ຄວາມເປັນເລີດຂອງກົມກອງ					
34	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສິ່ງເສີມໃຫ້ກົມກອງ ເປັນກົມກອງທີ່ມຸ່ງເນັ້ນການປະຕິບັດງານທີ່ມີຄວາມ ໂປ່ງໃສສາມາດກວດສອບໄດ້					

**ຕອນທີ 3 ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແນວທາງໃນການບໍລິຫານ
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດ
ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ**

ຄຳຊີ້ແຈ້ງ: ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງ
ບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ທ່ານມີຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີ
ແນະແນວໃດກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍ
ລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

3.1 ດ້ານການລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດເຊິ່ງກົນລະຍຸດ

.....

.....

.....

3.2 ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ

.....

.....

.....

3.3 ດ້ານການປະເມີນຄວາມສາມາດລະບົບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

.....

.....

.....

3.4 ດ້ານການບໍລິຫານຄວາມສາມາດ

.....

.....

.....

3.5 ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດແນວໃໝ່

.....

.....

.....

3.6 ດ້ານວັດທະນະທຳກົມກອງ

.....

.....

.....

3.7 ດ້ານການພັດທະນາກົມກອງ

.....

.....

.....

3.8 ງລງ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ຕອນທີ 4 ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຄໍາຊີ້ແຈ້ງ: ທ່ານມີຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ວ່າ ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ຫຼື ນ້ອຍປານໃດ ໂດຍໃຫ້ທ່ານເລືອກເຄື່ອງໝາຍ ✓ ລົງໃນຊ່ອງ ທີ່ຖືກກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານ ຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງກໍານົດລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ດັ່ງນີ້:

- | | | |
|---------|---------|---------------------------|
| ລະດັບ 5 | ໜາຍເຖິງ | ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ |
| ລະດັບ 4 | ໜາຍເຖິງ | ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫຼາຍ |
| ລະດັບ 3 | ໜາຍເຖິງ | ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບປານກາງ |
| ລະດັບ 2 | ໜາຍເຖິງ | ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍ |
| ລະດັບ 1 | ໜາຍເຖິງ | ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍທີ່ສຸດ |

		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ						
ດ້ານຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ (Competitiveness)						
1	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງລະບົບການດໍາເນີນງານ ແລະ ການບໍລິຫານຈົນເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງປະຊາຊົນ					
2	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດສົ່ງມອບງານໂຄງການຕ່າງໆ ໄດ້ທັນຫຼືກ່ອນກໍານົດເວລາທີ່ກໍານົດໄວ້					
3	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ມີຜົນການດໍາເນີນງານຈາກການປະເມີນຜົນຈາກໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ຢູ່ໃນເກນຕາມທີ່ຕັ້ງໄວ້					
4	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ດໍາເນີນງານຕາມມາດຕະຖານລັດບານ ແລະ ສ້າງຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃຫ້ປະຊາຊົນ					

ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
ດ້ານຄວາມຍືດຍຸນ (Flexibility)						
5	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດປັບປ່ຽນ ລະບົບການບໍລິຫານຈັດການໃຫ້ເໝາະສົມຕາມ ສະຖານະການປະຈຸບັນໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ					
6	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສະເໜີຮູບແບບການ ບໍລິການໄດ້ເໝາະສົມຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງ ປະຊາຊົນ ແລະ ນະໂຍບາຍລັດຖະບານ					
7	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດປັບປ່ຽນການ ປະຕິບັດງານໄດ້ເໝາະສົມຕາມສະຖານະການໃນປະຈຸ ບັນຢ່າງວຽ້ງໄວ					
8	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດປັບປ່ຽນໜ້າທີ່ ຂອງພະນັກງານໄດ້ເໝາະສົມຕາມສະຖານະການຢ່າງ ວ່ອງໄວ					
ດ້ານການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ (Resource Utilization)						
9	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຈັດສັນ ແລະ ຈັດການ ຊັບພະຍາກອນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຢູ່ຢ່າງຈຳກັດໄດ້ຢ່າງ ມີປະສິດທິພາບສູງ					
10	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ໃຊ້ວັດສະດຸ ອຸປະກອນຕາມຈຳນວນ ຂະໜາດ ຄຸນນະພາບ ແລະ ຄຸນລັກສະນະຢ່າງເໝາະສົມ					
11	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ໃຊ້ງົບປະມານໄດ້ ຖືກຕ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງກົມກອງໃນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ການບໍລິການຢ່າງມີ ຄຸນນະພາບ					

	ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
12	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ວາງແຜນຈັດການ ຊັບພະຍາກອນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ສາມາດຈັດຫາ ຊັບພະຍາກອນໄດ້ຖືກຕ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ທັນຕໍ່ເວລາ					
ດ້ານນະວັດກໍາ (Innovation)						
13	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ປັບປຸງເຄື່ອງມືເຄື່ອງໃຊ້ ທີ່ມີຢູ່ເກົ່າໃຫ້ມີປະສິດທິພາບດີຂຶ້ນ					
14	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ຄິດຄົ້ນຮູບແບບການ ບໍລິການ ແລະ ການປະຕິບັດງານໃຫມ່ໆ ຢູ່ສະເໝີ					
15	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສ້າງສັນ ແລະ ນພະທັກ ນິກ ແລະ ວິທີການໃຫມ່ ໆ ທີ່ທັນສະໄໝມາປັບໃຊ້ໃນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ					
16	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ນໍາເທັກໂນໂລຢີໃໝ່ ໆ ເຂົ້າມາປະຍຸກໃຊ້ໃນກົມກອງເພື່ອໃຫ້ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດວຽກງານມີປະສິດທິພາບຫລາຍຂຶ້ນ					
ດ້ານຄຸນນະພາບການບໍລິການ (Service Quality)						
17	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດຕອບສະໜອງ ຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນ ແລະ ຜູ້ມາຮັບບໍລິການ ໄດ້ຄົບຖ້ວນ					
18	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ໄດ້ຮັບຄວາມໄວ້ ວາງໃຈຈາກປະຊາຊົນ ແລະ ຜູ້ຮັບໃຊ້ ບໍລິການ ອັນເນີງ ມາຈາກຄຸນນະພາບການປະຕິບັດງານ					
19	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສ້າງຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນ ແລະ ຜູ້ມາຕິດຕໍ່ເຮັດວຽກ ດ້ວຍການ ບໍລິການທີ່ວ່ອງໄວ ຖືກຕ້ອງ ເຮັດໃຫ້ຜູ້ບໍລິການຈາກ ໜ່ວຍງານມີຄວາມຮູ້ສຶກໄດ້ຮັບຄວາມເປັນທາງຈາກກົມ ກອງ					

ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ		ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		(5) ຫຼາຍ ທີ່ສຸດ	(4) ຫຼາຍ	(3) ປານ ກາງ	(2) ນ້ອຍ	(1) ນ້ອຍ ທີ່ສຸດ
20	ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ສາມາດດໍາເນີນງານ ຕາມກົດຈະກຳ ໜ້າທີ່ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງກົມ ກອງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ຜູ້ຮັບບໍລິການມີຄວາມ ພໍໃຈ					

ຕອນທີ 5 ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແນວທາງການພັດທະນາ ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ຄຳຊີ້ແຈງ: ປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວທ່ານມີຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳໃດກ່ຽວກັບການປະສິດທິຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ພະແນກພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

5.1 ດ້ານຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ(Competitiveness)

.....

.....

.....

5.2 ດ້ານຄວາມຍືດຍຸນ (Flexibility)

.....

.....

.....

5.3 ດ້ານການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ(Resource Utilization)

.....

.....

.....

5.4 ດ້ານນະວັດກຳ (Innovation)

.....

.....

.....

5.5 ດ້ານຄຸນນະພາບການບໍລິການ (Service Quality)

.....

.....

.....

5.6 ງ່ອງ

.....

.....

.....

ຂອບໃຈທຸກທ່ານທີ່ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການຕອບແບບສອບຖາມ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและ
บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและ
บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
6*	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
7	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
9	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
10	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

* ข้อ 6 ซ้ำกันกับ ข้อ 6 (ตัดออก)

3. ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
11	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
12	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4. ด้านการบริหารสมรรถนะ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
16	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
17	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
18	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
19	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
20	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
21	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
22	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
23	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
24	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
25	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
26	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
27	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
29	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

7. ด้านการพัฒนาองค์กร

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
31	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
32	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
33	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
34	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
35	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

2. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

3. ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
9	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
10	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
11	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
12	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

4. ด้านนวัตกรรม (Innovation)

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
13	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
15	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
16	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

5. ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุ่มทจักร ลิทธิ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันภาษาศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ท่านมะนิวัน ไชยะเพชร หัวหน้าแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ท่านคำสิง สายพวง รองหัวหน้าแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงาน
และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากร แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	.959	ใช้ได้
2 ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรแผนก พลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	.839	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.939	ใช้ได้

1) แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงาน
และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	34

2) แบบสอบถามประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและ
 บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	20

3) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	54

ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	55	58.5	58.5	58.5
หญิง	39	41.5	41.5	100.0
Total	94	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน30ปี	35	37.2	37.2	37.2
31-40ปี	44	46.8	46.8	84.0
41-50ปี	8	8.5	8.5	92.6
51ปีขึ้นไป	7	7.4	7.4	100.0
Total	94	100.0	100.0	

ศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปวศ.	17	18.1	18.1	18.1
ป.ตรี	65	69.1	69.1	87.2
ป.โท	12	12.8	12.8	100.0
Total	94	100.0	100.0	

สถานพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid โสด	28	29.8	29.8	29.8
สมรส	66	70.2	70.2	100.0
Total	94	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	7	7.4	7.4	7.4
	ข้าราชการ	54	57.4	57.4	64.9
	อาสา	26	27.7	27.7	92.6
	อื่น ๆ	7	7.4	7.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

ระยะทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5ปี	45	47.9	47.9	47.9
	6-10ปี	31	33.0	33.0	80.9
	11-15ปี	12	12.8	12.8	93.6
	มากกว่า15ปี	6	6.4	6.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
รวม1	94	0	4.1681	.50656
รวม2	94	0	3.5293	.63907
รวม3	94	0	4.0213	.47244
รวม4	94	0	3.9234	.52228
รวม5	94	0	3.8213	.53959
รวม6	94	0	4.1277	.47731
รวม7	94	0	4.1447	.48849
MIN	94	0	3.9749	.41102

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
กลยุทธ์1	94	0	4.14	.798
กลยุทธ์2	94	0	4.09	.728
กลยุทธ์3	94	0	4.15	.621
กลยุทธ์4	94	0	4.23	.663
กลยุทธ์5	94	0	4.23	.576
รวม1	94	0	4.1681	.50656

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยรวมและ
รายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
สุขภาพ1	94	0	3.37	.748
สุขภาพ2	94	0	2.97	.909
สุขภาพ3	94	0	4.02	.672
สุขภาพ4	94	0	3.76	.900
รวม2	94	0	3.5293	.63907

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากร
มนุษย์ โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
ทรัพยากร1	94	0	4.20	.597
ทรัพยากร2	94	0	4.01	.518
ทรัพยากร3	94	0	3.97	.613
ทรัพยากร4	94	0	4.03	.710
ทรัพยากร5	94	0	3.89	.679
รวม3	94	0	4.0213	.47244

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารสมรรถนะ โดยรวมและรายข้อ

Statistics

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
บริหาร1	94	0	3.96	.654
บริหาร2	94	0	4.09	.501
บริหาร3	94	0	3.84	.708
บริหาร4	94	0	3.68	.975
บริหาร5	94	0	4.05	.739
รวม4	94	0	3.9234	.52228

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
โดยรวมและรายข้อ

Statistics

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
พัฒนา1	94	0	3.23	.897
พัฒนา2	94	0	4.13	.626
พัฒนา3	94	0	4.02	.508
พัฒนา4	94	0	3.97	.679
พัฒนา5	94	0	3.76	.729
รวม5	94	0	3.8213	.53959

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
วัฒนธรรม1	94	0	3.91	.698
วัฒนธรรม2	94	0	4.14	.615
วัฒนธรรม3	94	0	4.10	.657
วัฒนธรรม4	94	0	4.07	.513
วัฒนธรรม5	94	0	4.41	.754
รวม6	94	0	4.1277	.47731

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาองค์การ โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
พัฒนาองค์1	94	0	4.15	.507
พัฒนาองค์2	94	0	3.98	.639
พัฒนาองค์3	94	0	4.18	.586
พัฒนาองค์4	94	0	4.20	.597
พัฒนาองค์5	94	0	4.21	.654
รวม7	94	0	4.1447	.48849

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
sum1	94	0	4.0931	.44899
sum2	94	0	3.9814	.48254
sum3	94	0	3.9814	.45679
sum4	94	0	4.1144	.57928
sum5	94	0	4.2633	.48963
MAX	94	0	4.0867	.42687

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness)
โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
การแข่งขัน1	94	0	4.11	.663
การแข่งขัน2	94	0	4.17	.521
การแข่งขัน3	94	0	4.02	.528
การแข่งขัน4	94	0	4.07	.446
sum1	94	0	4.0931	.44899

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
ความยืดหยุ่น1	94	0	3.97	.557
ความยืดหยุ่น2	94	0	4.10	.657
ความยืดหยุ่น3	94	0	4.04	.603
ความยืดหยุ่น4	94	0	3.82	.604
sum2	94	0	3.9814	.48254

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
(Resource Utilization) โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
การใช้ทรัพยากร1	94	0	3.94	.583
การใช้ทรัพยากร2	94	0	3.90	.550
การใช้ทรัพยากร3	94	0	4.05	.709
การใช้ทรัพยากร4	94	0	4.03	.557
sum3	94	0	3.9814	.45679

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนวัตกรรม (Innovation) โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
นวัตกรรม1	94	0	4.05	.645
นวัตกรรม2	94	0	4.16	.644
นวัตกรรม3	94	0	4.20	.632
นวัตกรรม4	94	0	4.04	.802
sum4	94	0	4.1144	.57928

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการทำงาน
ของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality)
โดยรวมและรายข้อ

Statistics				
	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
การบริการ1	94	0	4.36	.620
การบริการ2	94	0	4.14	.579
การบริการ3	94	0	4.27	.642
การบริการ4	94	0	4.29	.633
sum5	94	0	4.2633	.48963

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (หน้า 93)

		Correlations													
		รวม1	รวม2	รวม3	รวม4	รวม5	รวม6	รวม7	MIN	sum1	sum2	sum3	sum4	sum5	MAX
รวม1	Pearson Correlation	1	.426**	.556**	.607**	.569**	.387**	.603**	.747**	.595**	.556**	.664**	.505**	.652**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
รวม2	Pearson Correlation	.426**	1	.452**	.611**	.664**	.263*	.331**	.683**	.480**	.222*	.506**	.318**	.501**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.032	.000	.002	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
รวม3	Pearson Correlation	.556**	.452**	1	.685**	.719**	.678**	.644**	.847**	.670**	.733**	.724**	.578**	.670**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
รวม4	Pearson Correlation	.607**	.611**	.685**	1	.809**	.531**	.590**	.874**	.512**	.562**	.666**	.502**	.483**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
รวม5	Pearson Correlation	.569**	.664**	.719**	.809**	1	.560**	.566**	.885**	.522**	.456**	.628**	.573**	.512**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

รวม6	Pearson Correlation	.387**	.263*	.678**	.531**	.560**	1	.680**	.730**	.616**	.715**	.704**	.542**	.575**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
รวม7	Pearson Correlation	.603**	.331**	.644**	.590**	.566**	.680**	1	.788**	.703**	.862**	.730**	.606**	.547**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
MIN	Pearson Correlation	.747**	.683**	.847**	.874**	.885**	.730**	.788**	1	.734**	.731**	.829**	.651**	.707**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
sum1	Pearson Correlation	.595**	.480**	.670**	.512**	.522**	.616**	.703**	.734**	1	.746**	.854**	.625**	.655**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
sum2	Pearson Correlation	.556**	.222*	.733**	.562**	.456**	.715**	.862**	.731**	.746**	1	.779**	.604**	.561**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
sum3	Pearson Correlation	.664**	.506**	.724**	.666**	.628**	.704**	.730**	.829**	.854**	.779**	1	.709**	.785**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

sum4 Pearson Correlation	.505**	.318**	.578**	.502**	.573**	.542**	.606**	.651**	.625**	.604**	.709**	1	.665**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
sum5 Pearson Correlation	.652**	.501**	.670**	.483**	.512**	.575**	.547**	.707**	.655**	.561**	.785**	.665**	1	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
MAX Pearson Correlation	.680**	.461**	.772**	.624**	.620**	.721**	.789**	.836**	.882**	.843**	.942**	.844**	.843**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและป่อแร่
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.671	7	1.953	51.287	.000 ^a
	Residual	3.275	86	.038		
	Total	16.946	93			

a. Predictors: (Constant), รวม7, รวม2, รวม1, รวม6, รวม3, รวม4, รวม5

b. Dependent Variable: MAX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.159	.212			
	รวม1	.220	.056	.321	4.369	.000
	รวม2	.109	.044	.224	3.500	.001
	รวม3	.287	.073	.451	6.479	.000
	รวม4	.243	.072	.243	3.222	.002
	รวม5	.256	.075	.256	3.485	.001
	รวม6	.233	.066	.343	4.280	.000
	รวม7	.271	.067	.310	4.065	.000

a. Dependent Variable: MAX

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุวันไซ พันทะวง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2530
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 40 หมู่ 4 บ้านมีไซ เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ โทรศัพท์ +856 20 97972188
ตำแหน่งปัจจุบัน	วิชาการแขนงบริหารพลังงานและส่งเสริมพลังงาน ทดแทน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สถานที่ทำงาน	แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนประถมสิวิไล เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2545	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 3 เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ
พ.ศ. 2548	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 6 เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2554	ปริญญาตรีคณะวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรระบบไฟฟ้าทั่วไป คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2561	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ราชอาณาจักรไทย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน วิศวกรไฟฟ้า แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์