วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1) : มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566.
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1) : January-February 2023. ISSN: **2774-0374**
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม

Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province

กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล[1], อำนวย บุญรัตนไมตรี[2], ฐิติมา โห้ลำยอง[3], สมคิด ดวงจักร์[4]

Kunsasicha Nowyenphol[1], Ammuay Boonratmaitree[2], Thitima Holumyong[3], Somkid Dongchang[4]

[1]นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรการจัดการดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2,3]วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[4]มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

[1]Ph.D. student of the Doctor of Management Program College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

[2,3] College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

[4] Muban Chom Bueng Rajabhat University, Thailand

E-mail: Kunsasicha.now@rmutr.ac.th, ORICID ID: https://orcid.org/0000-0002-6164-7559

E-mail: am091107@hotmail.com, ORICID ID: https://orcid.org/0000-0002-7955-9434

E-mail: thitimah@gmail.com, ORICID ID: https://orcid.org/0000-0002-3221-1270

E-mail: somkid08@hotmail.com, ORICID ID: https://orcid.org/0000-0002-6783-7361

Received 16/01/2023 Revised 10/02/2023 Accepted 19/02/2023

บทคัดย่อ

การทำงานทุก ๆ องค์กร ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งการทำงานอาจจะเกิดความเหนื่อยล้า แต่เมื่อเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว ก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ ในการทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ในการทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มทุนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพ จึงประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนา ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความ

Citation:

กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ลำยอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.

Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

เชี่ยวชาญและต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความเจริญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

Working in every organization is aware of process modification or how to work to be efficient and effective. Strategies for creating success at work, techniques for developing work efficiency as well as how to work to be happy. This shows that various organizations have the same opinion that the organization will thrive or develop towards excellence. One important thing is that quality workers and able to work for maximum efficiency. In work, no matter what we do, we must be happy to work. Although sometimes the work may be exhausting. But after seeing the success of the work will be able to overlook those obstacles. To work not only has to be happy but also to work efficiently. In working, each person has a different way of working. It depends on the concept and implementation. Therefore, those who are efficient at work are those who are smart at learning. Know how to accomplish tasks in a shorter time and with fewer mistakes. That is less investment. But getting more returns in terms of economics may focus on cost-effectiveness or cost-effectiveness in operation. Thus, Human resource development for efficiency consists of education, training, orientation, and assignment. group work Performance appraisal is the development of competency suitable for performance. and develop the operational potential for expertise and continuity It will result in the organization being able to compete and keep pace with changes. Because of the advancement of various technologies as well as techniques for working, which are always changing.

Keywords: Human Resource Development; Work Efficiency

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ลำยอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การ จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากร เพื่อให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพราะการที่องค์การจะสามารถขับเคลื่อนไปได้นั้นไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์การ โดยตัวโครงสร้างองค์การจะไม่มีความหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์การไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์การแล้วความจริงที่รับทราบกันคือองค์การต้องเจริญเติบโต หยุดนิ่งไม่ได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, (2547; 165 – 173) ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ทรัพยากรต่าง ๆ (Resources) ขององค์การที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และได้ผลดีที่สุดจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งขององค์การ เพราะจะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรด้านอื่น ๆ ขององค์การในการที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การให้มากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์การในการที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์การด้วย หากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านั้น ก็จะถูกนำไปใช้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย (สมาน รังสีโยกฤษฎ์, 2530; 83)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญและต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความเจริญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าเทคโนโลยีหรือหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเรียกคุณลักษณะที่เหมาะสมว่าสมรรถนะ (Competency) องค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนา

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

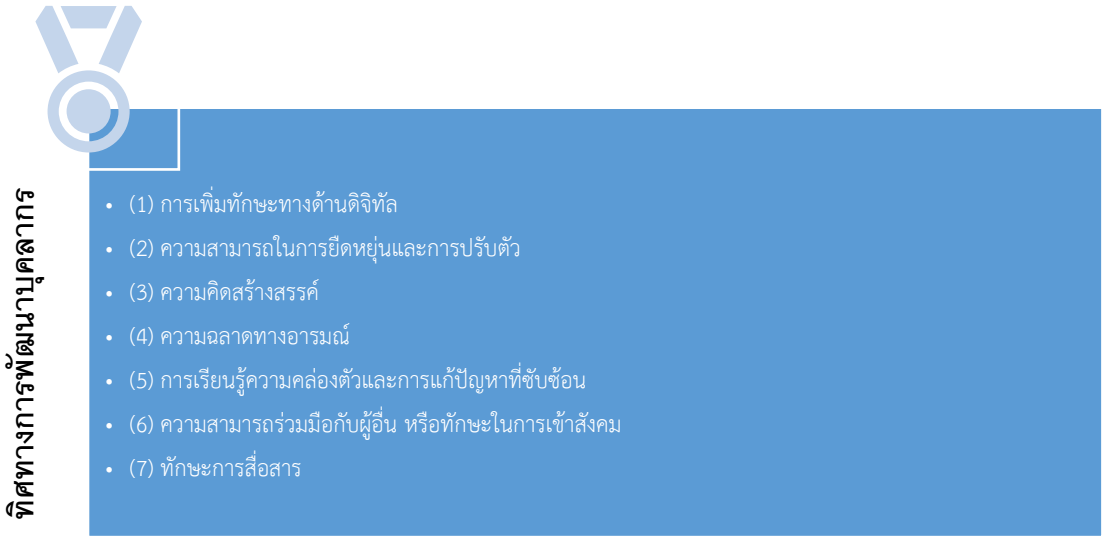
สมรรถนะให้ได้ผลงานที่โดดเด่น ย่อมทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการจัดการองค์การ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ และควรเริ่มตั้งแต่พนักงานได้เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ ด้วยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดจนที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร (สุธินี ฤกษ์ชำ, 2558 ; 57)

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ส่งผลต่อองค์กรและหน่วยงานต้องปรับตัว โดยการพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางดังนี้ (1) การเพิ่มทักษะทางด้านดิจิทัล หลาย ๆ องค์กรมีการปรับตัวสู่ดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และทักษะที่องค์กรต้องการคือทักษะทางด้านดิจิทัล (2) ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว จากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทักษะที่จำเป็นที่ต้องการมากคือความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงปรับตัว (3) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะจำเป็นในการหาไอเดีย ด้วยวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในยุค New Normal ควรต้องกล้าคิดนอกกรอบ รู้จักประยุกต์พลิกแพลง นำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดให้เกิดผลงานดี ๆ มีประโยชน์กับองค์กร (4) ความฉลาดทางอารมณ์ คนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถจัดการจัดการอารมณ์ตัวเองได้ ไม่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่ใหญ่ไปกว่าเดิม แต่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่นั้นเล็กลง โดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำความเข้าใจผู้อื่น การมีทักษะนี้จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (5) การเรียนรู้ความคล่องตัวและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมไม่หยุดที่จะเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ โดยมองภาพรวม เพื่อใช้ในการรับมือกับปัญหาที่มีความใหม่ และซับซ้อนยิ่งขึ้น (6) ความสามารถร่วมมือกับผู้อื่น หรือทักษะในการเข้าสังคม ต้องมีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมของตัวเองเพื่อให้ทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้างก็ได้ ถึงแม้ว่าจะชอบความสงบ ไม่ถนัดเรื่องสังสรรค์หรือพบปะผู้คน แต่การทำงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ต้องสานสัมพันธ์ หรือสร้างมิตรภาพดี ๆ กับผู้อื่นเอาไว้เพื่อช่วยเหลือเกื้อหนุนเรื่องงานในอนาคต และ (7) ทักษะการสื่อสาร การติดต่อประสานงานเป็นเรื่องปกติของการทำงาน การสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ ตรงประเด็นไม่อ้อมค้อม วกวน มีการเรียบเรียงเนื้อหามาอย่างดี ใช้ภาษากายบ้างเพื่อความเข้าใจ ใช้เหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ เพื่อให้ตรงวัตถุประสงค์ของการสื่อสารมากที่สุด เมื่อมีการสื่อสารที่ดี ผลงานก็จะออกมาได้อย่างราบรื่น

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1) : January-February 2023. ISSN: **2774-0374**
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41



แผนภาพที่ 1 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของประสิทธิภาพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2525; 123) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในทางราชการหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (Human Satisfaction and Benefit Produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วย โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลไม่ว่าจะเป็นของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจในที่สุด

Simon (1960: 180-81) กล่าวว่าถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

Ryan and Smith (1954: 276) กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

John D.Millet, (1954: 4) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง การมีระบบการประเมินผลที่มี

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

ประสิทธิภาพและเป็นธรรม เช่น มีการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เป็นต้น

Harrington Emerson, (1931: 223) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านด่าง ๆ ดังนี้ (1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Idea) (2) ให้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense) (3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel) (4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) (5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal) (6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information) (7) มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching) (8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules) (9) มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions) (10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations) (11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice) (12) ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

Petersen and Plowman (1953: 433) กล่าวว่าประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มารับบริการ (2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดเป้าหมายที่องค์กรวางไว้และควรมีการกำหนดระยะเวลา หรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

ดังนั้นผู้เขียนให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้อง

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ลำยอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

ประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจ ให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการของประสิทธิภาพ

- (1) คุณภาพของงาน (Quality)
- (2) ปริมาณงาน (Quantity)
- (3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time)
- (4) ค่าใช้จ่าย (Cost)

แผนภาพที่ 2 ปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการของประสิทธิภาพ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การเป็นเสมือนจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรขององค์การทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก และสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การเป้าหมายของการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ ในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน และการปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ องค์การที่คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วย ก็ย่อมส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการวัดประสิทธิภาพด้วยระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ได้กำหนดเป้าประสงค์ ที่มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ด้านกลยุทธ์ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม และด้านตัวชี้วัด มีร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ ดีเด่น และดีมาก (กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2564; 23)

แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยในต่างประเทศ นักวิจัยมองว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นตัวแทนของความมีประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย จากการศึกษาได้พบว่าทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน Herzberg, et al. (1957: 103) สรุปว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการ

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ลำยอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และ Vroom (1964: 184-185) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานนั้นมีค่าค่อนข้างต่ำ คือมีค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ประมาณ 0.14 แต่ Vroom ยังสนับสนุนแนวความคิดในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพPigors and Meyer (1969: 160-161) ได้เน้นถึงสมมุติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานของแต่ละคน ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยของ Slocum (1971: 312-316) ที่สรุปไว้ว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

Plowman, E. & Peterson, C., (1989: 325) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์การวางไว้และควรมีการวางแผนจัดการเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะควกรวดเร็วขึ้น

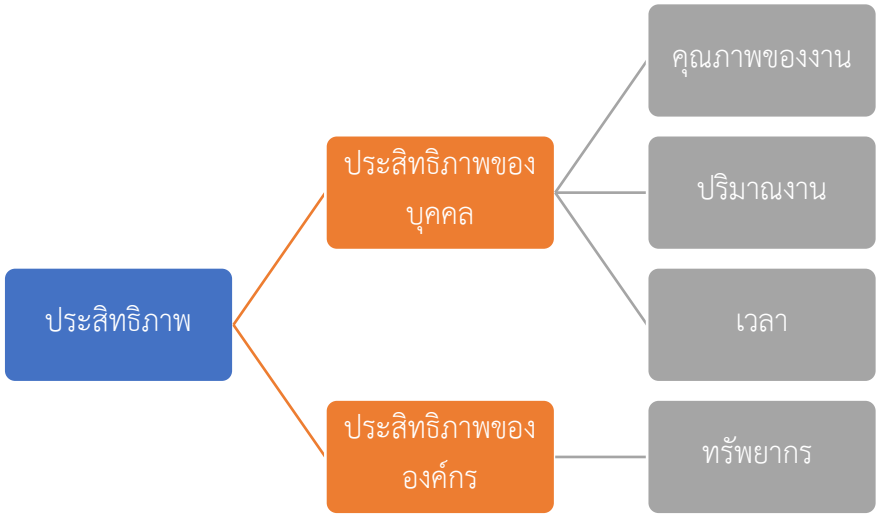
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและ ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรค้านการเงินคนวัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีมากกว่าต้นทุน ก็แสดงถึงประสิทธิภาพที่มากขึ้นและยังรวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ ได้แก่

1.ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานเสร็จโดยใช้เวลาน้อยสุดและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือการทำงานได้เร็ว และได้งานดี สมใจ ลักษณะ (2547; 7) บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติอย่างเต็มความสามาถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้าผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยมีค่าใช้จ่ายที่น้อย ใช้พลังงานน้อย และใช้เวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน



แผนภาพที่ 3 ระดับของประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน รวมถึงองค์กร และเป็นแรงขับเคลื่อนช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในการศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายหลากความหมาย ดังนี้ Berelson & Steiner, 1964; กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558; 12) เสนอว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นภาวะภายใต้จิตที่เป็นพลังกระตุ้น เคลื่อนขับ หรือเคลื่อนไหว และเป็นช่องทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ Gellerman, 1976; กาญจน์นภา ฉวีรักษ์, (2558; 12) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด และมีการใช้พลังที่พอเหมาะเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย และเช่นเดียวกันกับ Kinicki, A., & Williams, B., (2008); โชติกา ระโส, (2555; 12) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึง การสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน โดยต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

อย่างไรก็ตาม Zaleanick et al, (1958: 40) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ยอมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกันโดยความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3)สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ 2) ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุ เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ทัน องค์การจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การนั้น ๆ ด้วย

นอกจากนั้น Gilmer, Von Haller B., (1967: 380-384) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานใน หน่วยงานนั้น 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกบความรู้ ความสามารถ 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน 7) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 8) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะกับการปฏิบัติงาน 9) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

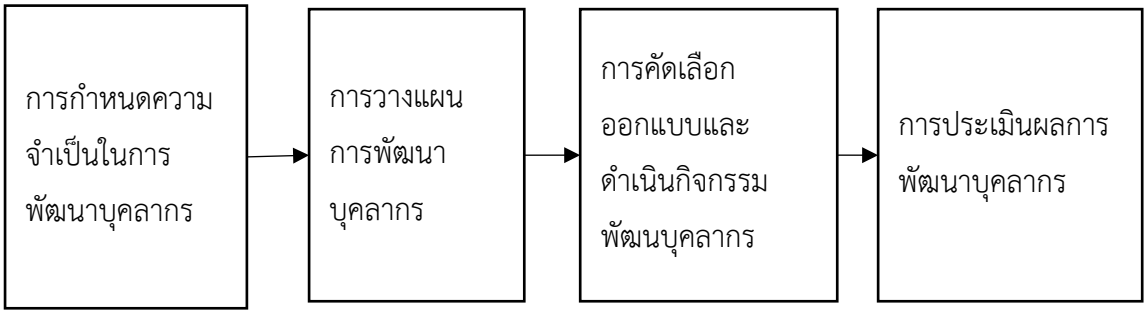
กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะต้องมีการด าเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยจะต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคคลงานและหน่วยงานมากที่สุด ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากร(Personnel Development Process) ในทัศนะที่คล้ายคลึงกัน ดังต่อไปนี้

Heneman, Schwab, Fossum, & Dyer (1983: 351-380) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และ

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

ปัญหานั้นมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการพัฒนาการฝึกอบรม (2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร จากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีมากเกินกว่าที่จะสามารถตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่ง เริ่มจากการลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดบุคลากรที่จะเป็นผู้ได้รับการพัฒนาการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนา การกำหนดขอบเขตในการพัฒนา การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาและการกำหนดทรัพยากร อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ ขั้นต่อมาก็จะจัดสรรทรัพยากรให้แต่ละโครงการ ขั้นสุดท้ายเป็นการบูรณาการโครงการต่าง ๆ ให้เป็นแผนด าเนินการในการพัฒนาบุคลากร (3) การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งมักจำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น วัตถุประสงค์ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ ขั้นต่อมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในโครงการ หลังจากนั้นก็จะกำหนดวิธีการและเทคนิคที่จะใช้และขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร (4) ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถกระท าได้ 2 ระดับ ระดับแรกคือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สองเป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึง สิ่งที่บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป ดังภาพ



แผนภาพที่ 4 กระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

บทสรุป

สรุปว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม และการที่องค์การจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาจึงเป็นพันธกิจที่สำคัญที่องค์การควรให้ความใส่ใจ เพราะนอกจากกระบวนนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นแล้ว ก็ยังช่วยรักษาบุคลากรที่ดีที่มีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์การได้ในระยะยาวอีกด้วย ตลอดจนร่วมกันพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกันทั้งที่ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่คนมีประสบการณ์จากการทำงานโดยตรง มีความรู้ความสามารถ การสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ในส่วนของการบริหารองค์กรต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจน และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวก สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2554). *แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปี 2564*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โชติกา ระโส.(2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น.

สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2530). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน กพ.

สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Citation:
กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.
Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

สุธินี ฤกษ์ชำ. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต (2525). *เทคนิคการบริหาร.* กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). *Human behavior: An inventory of scientific findings.* Harcourt, Brace & World.

Gellerman, Saul. W. (1976). *Working with People: Human Resources Management in Action.* Massachusetts: CBI Publishing Company, Inc.

Gilmer, Von Haller, B. (1967). *Industrial psychology*. New York: Mc Graw - Hill.

Harrington Emerson. (1931). *Organizational Behavior Singapore*: McGraw-Hill Book Co- Singapore.

Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, L. D. (1983). Personnel/ Human Resource Management. Illinois: Irwin.

Herzberg, F., et al. (1957). Job Attitude: Review of Research and Opinion. Pittsburgh: Psychological Series of Pittsburgh.

John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New York: Mc Graw Hill Book, Company

Kinicki, A., & Williams, B., (2008). Management. 3rd edition, New York: McGraw-Hill.

Petersen, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Irwin.

Pigors: G., & Meyer, C. (1969). *Personnel Administration.* 6"ed. New York: McGrew-Hill.

Plowman, E. & Peterson, C. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.

Ryan, T. A., & Smith: C. (19S4). *Principles of industrial psychology*. New York: Ronald Press.

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.

Slocum, J. W. (1971). *Motivation in Managerial Level: Relationship of Need Satisfaction to Job Performance*. Journal of Applied Psychology. 55:312-316.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Son, Inc.

Zaleanick, et al. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of workers*. Massachusettes: Division of Research, Harward University.

Citation:

กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ายอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.

Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41

Citation:

กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ลำยอง,และ สมคิด ดวงจักร์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 597-610.

Nowyenphol, K., Boonratmaitreu, A., Holumyong, T., & Dongchang, S., (2023). Human Resource Development for Work Efficiency Case Study: Rajamangala University of Technology Rattanakosin Nakhon Pathom Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 597-610; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.41