

# The Relationship Between Human Resource Management, Competency and Performance of The Staff at Yasothon Hospital<sup>1</sup>

Sittichai Thongbor<sup>2</sup>  
Prasert Prasomruk<sup>3</sup>  
Kornkawat Darunikorn<sup>4</sup>

Received: 10 January 2024

Accepted: 28 June 2024

## Abstract

The aim of this cross-sectional survey research was to study the human resource management, competency, and performance of staff and the relationship of those factors among the 148 staff at Yasothon Hospital, including academic and support staff. The sample size was calculated by the correlation formula using the multistage sampling technique. The data were collected using a questionnaire created by the researcher with a reliability of 0.75. The descriptive and inferential statistics were used to calculated by the Pearson correlation coefficient.

The results found that the majority of the population was female (75.0%), aged between 41 and 50 years old (30.4%), graduated with a bachelor's degree (56.8%), and had a job experience of less than 5 years (18.2%). The overall human resource management factor was moderated with a mean of 3.42 (S.D.=0.67), and the competency and performance of the staff were high with a mean of 4.07 (S.D.=0.54) and 3.99 (S.D.=0.57), respectively. Human resource management had a moderate level, while staff competency had a high level correlated with staff performance and was statistically significant in all aspects ( $p<0.001$ ). Therefore, the human resource management system should be improved to be more efficient.

**Keywords:** Human resource management, Staff competency, Staff performance

---

<sup>1</sup> Academic Article

<sup>2</sup> Professional Public Health Technical Officer, Yasothon Hospital, Yasothon Province, E-mail: sittichaith@hotmail.com

<sup>3</sup> Assistant Prof. Bachelor of Public Health, Mahidol University Amnatcharoen Campus

<sup>4</sup> Lecturer. Bachelor of Public Health, Mahidol University Amnatcharoen Campus

# ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลโสธร<sup>1</sup>

สิทธิชัย ทองป่อ<sup>2</sup>  
ประเสริฐ ประสมรักษ์<sup>3</sup>  
กรกวรรณ ดารุณิกร<sup>4</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลโสธร ทำการศึกษาในบุคลากรทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน รวม 148 คน จากการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรหาความสัมพันธ์ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.75 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.00 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.80 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 18.20 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D.=0.67) ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.=0.54) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.=0.57) โดยปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของบุคลากรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ( $p < 0.001$ ) ดังนั้น จึงควรปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะบุคลากร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความวิชาการ

<sup>2</sup> นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลโสธร จังหวัดยโสธร อีเมล: sittiichai@hotmail.com

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ

<sup>4</sup> อาจารย์ประจำ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้สำเร็จ (Guest, 1987) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การฝึกอบรมและพัฒนา 4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูก 5) สุขภาพและความปลอดภัย 6) แรงงานสัมพันธ์ และ 7) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Robert & David, 2001) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Armstrong, 1992) รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร (Mondy & Mondy, 2014) ทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า และช่วยให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุวิมล เจริญสุข, 2561; Donald, 1996) ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมองจากแง่มุมของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล สามารถตรวจวัดได้จาก (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ (2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน (3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด (สกุลตรา กฤษเทีย มเมฆ, 2560; Peterson & Plowman, 1989)

จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมา มีการศึกษาหลากหลายสาขาที่พบว่า มีประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไป ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับสูง ส่วนการศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่าจากการศึกษาของเปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปิ่นใจ (2560) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นที่มีความสุขทางอารมณ์ (กิตติยา จิตต์อาจหาญ, 2561) ขณะที่การศึกษาของ สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากการจัดการทรัพยากรบุคคล ส่วนการศึกษาของกรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววิวัฒน์สุข (2564) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมได้ร้อยละ 32.70 ซึ่งพริญา ชื่นวงศ์ (2560) ชี้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจำเป็นต้องมีแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อน กระตือรือร้น และเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น โดยเป็น



หน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, 2564; สกล บุญสิน, 2560)

จากความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ที่จะเอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเป็นบทบาทของผู้บริหาร ทั้งนี้โรงพยาบาลโสธร เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรรวม 1,233 คน ประกอบด้วยทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง ทั้งสายวิชาชีพ และสายสนับสนุน โดยในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้บุคลากรเก่ง ดี มีสุข และสุขภาพดี ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี มุ่งสรรหาอัตราากำลังให้ครบตามกรอบ โดยเฉพาะแพทย์เฉพาะทางซึ่งมีสัดส่วนเมื่อเทียบกับกรอบเพียงร้อยละ 64.84 และปรับการรับอัตรากำลังพยาบาลให้เต็มร้อยละ 100 (บงกชรัตน์ ยานะรัมย์, 2564; กระทรวงสาธารณสุข, 2561) แต่จากข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า มีบุคลากรลาออกและย้ายในอัตราที่ลดลงเพียงเล็กน้อย จากร้อยละ 2.80, 2.64 และ 2.19 ในปี 2562-2564 ตามลำดับ โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีอัตราการลาออกมากที่สุด เฉลี่ยปีละ 30 คน รองลงมาคือ นักสาธารณสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565; นริศรา อารีรักษ์ และคณะ, 2564) โดยเหตุผลการลาออกที่สำคัญ มาจากปัญหาระบบงาน อัตราค่าตอบแทน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบของการลาออกหรือการย้ายของบุคลากร กระทบต่อประสิทธิภาพของงานเนื่องจากอัตรากำลังที่สูญเสียไป โดยเฉพาะกรณีการย้ายออกแบบเร่งด่วน ซึ่งยังไม่มีระบบสอนงาน และการปรับโครงสร้างงานเพื่อรองรับ ทำให้ผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่รับภาระงานที่เพิ่มขึ้นระหว่างการสรรหาบุคคลทดแทนตำแหน่งที่ลาหรือย้ายออก ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานตามมาอีกด้วย (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลสาเหตุของการลาออกดังกล่าวรวบรวมจากหนังสือแสดงความจำนงลาออกเท่านั้น โดยยังไม่มีการศึกษาในภาพรวมของบุคลากรของโรงพยาบาล ประกอบกับยังไม่มี การศึกษามุมมองของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน และคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ ทำงานด้วยความสุข มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กรต่อไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาการจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลโสธร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลโสธร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลโสธร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลโสธร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey research)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทั้งสายวิชาชีพ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลโสธร ไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 1,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) โดยขนาดตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 100 ตัวอย่าง และจะต้องมีขนาดตัวอย่าง 10-20 คน ต่อ 1 ตัวแปรอิสระ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 148 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จัดกลุ่มประชากรศึกษาเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เป็น 6 กลุ่มตามประเภทการจ้าง และเทียบสัดส่วนของประชากร เพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างตามชั้นภูมิ และสุ่มรายชื่อกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มหมายเลขจากโปรแกรม จากบัญชีรายชื่อของบุคลากรตามระบบฐานข้อมูลของงานทรัพยากรบุคคลจนครบตามจำนวนของแต่ละชั้นภูมิ

## เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากกรอบทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทางประชากร เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด คะแนนจาก 1-5 คะแนน โดยคะแนนยิ่งสูงแสดงว่ามีการจัดการที่ดี

ส่วนที่ 3 สมรรถนะของบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด คะแนนจาก 1-5 คะแนน โดยคะแนนยิ่งสูงแสดงว่ามีการจัดการที่ดี

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับจากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด คะแนนจาก 1-5 คะแนน โดยคะแนนยิ่งสูง แสดงว่ามีการจัดการที่ดี

การแปลผลส่วนที่ 2-4 เพื่อพรรณนาข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ Best (1997) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00–2.33 คะแนน มีการจัดการระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34–3.66 คะแนน มีการจัดการระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67–5.00 คะแนน มีการจัดการระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความตรง (Validity) นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะยอมรับได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ด้วยค่าความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's alpha) กำหนดค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ที่ 0.75 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีค่าความเที่ยงผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้ช่วยนักวิจัย เป็นเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลโสธร จัดอบรมผู้ช่วยนักวิจัยเกี่ยวกับแนวทาง ขั้นตอนการวิจัยและ



ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ในกลุ่มตัวอย่าง  
ที่สุ่มได้จากบัญชีรายชื่อบุคลากรในสังกัด  
โรงพยาบาลโยธธ ทั้งนี้ แจงให้บุคลากรที่ถูกสุ่ม  
ทราบและนัดหมายล่วงหน้า

### การวิเคราะห์ข้อมูล

คุณลักษณะส่วนบุคคลวิเคราะห์ด้วยสถิติ  
เชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง  
การจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร  
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ  
เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

### การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เข้าร่วม โดยคำนึงถึงการเคารพในศักดิ์ศรี  
ความเป็นมนุษย์ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล โดย  
ชี้แจงและให้ข้อมูลแก่กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมอย่าง  
ชัดเจนครบถ้วนและให้ความเป็นอิสระในการ  
ตัดสินใจจะไม่ส่งผลกระทบต่อกลุ่ม  
ตัวอย่าง

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล  
โยธธจำนวน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง  
ร้อยละ 75.00 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.40

โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 40.21 ปี (S.D.=10.57)  
สมรสแล้ว ร้อยละ 51.30 จบการศึกษาระดับ  
ปริญญาตรี ร้อยละ 56.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
น้อยกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 50.70 ซึ่งรายได้นั้น  
ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย โดยมีหนี้สิน ร้อยละ 48.60  
บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ  
18.20 เคยผ่านการอบรมแล้ว ร้อยละ 52.70  
ด้านตำแหน่งบริหารในโรงพยาบาล เป็นหัวหน้าตึก  
หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ร้อยละ 12.20  
โดยรายละเอียดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ดังนี้

### 1. การจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า

ระดับของการจัดการทรัพยากรบุคคลของบุคลากร  
โรงพยาบาลโยธธ ด้านที่มีระดับของการจัดการ  
ทรัพยากรบุคคลระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ  
ด้านการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.75 (S.D.=0.65) รองลงมา ได้แก่ ด้านการ  
วางแผนและการสรรหาบุคลากร และด้านการ  
ประเมินผลการทำงาน มีการจัดการอยู่ในระดับปาน  
กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D.=0.84) และ 3.41  
(S.D.=0.78) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในภาพรวม  
พบว่า ระดับการจัดการทรัพยากรบุคคลของ  
บุคลากรโรงพยาบาลโยธธ อยู่ในระดับปานกลาง  
พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D.=0.67) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการจัดการทรัพยากรบุคคลของบุคลากร  
โรงพยาบาลโสธร รายด้านและภาพรวม (n=148)

การจัดการทรัพยากรบุคคล	ระดับ	
	Mean (S.D.)	แปลผล
การวางแผนและการสรรหาบุคลากร	3.44 (0.84)	ปานกลาง
การอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.39 (0.66)	ปานกลาง
การบริหารจัดการค่าตอบแทน	3.08 (0.94)	ปานกลาง
การประเมินผลการทำงาน	3.42 (0.78)	ปานกลาง
การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย	3.41 (0.78)	ปานกลาง
การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย	3.75 (0.65)	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.42 (0.67)</b>	<b>ปานกลาง</b>

**2. สมรรถนะของบุคลากร** พบว่าด้านที่มีระดับของสมรรถนะสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.64) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการบริการที่ดี มีสมรรถนะ

อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.=0.66) และ 4.06 (S.D.=0.58) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลโสธร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.=0.54) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลโสธร  
รายด้านและภาพรวม (n=148)

สมรรถนะ	ระดับ	
	Mean (S.D.)	แปลผล
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.99 (0.62)	สูง
การบริการที่ดี	4.06 (0.58)	สูง
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3.90 (0.55)	สูง
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.21 (0.66)	สูง
การทำงานเป็นทีม	4.22 (0.64)	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.07 (0.54)</b>	<b>สูง</b>



3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าด้านที่มีระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านเวลา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.=0.62) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 (S.D.=0.61) และ 3.98 (S.D.=0.68) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลโยธธ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.=0.57) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลโยธธ รายด้านและภาพรวม (n=148)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับ	
	Mean (S.D.)	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.00 (0.61)	ด้านคุณภาพของงาน
ด้านปริมาณงาน	3.94 (0.59)	ด้านปริมาณงาน
ด้านเวลา	4.03 (0.62)	ด้านเวลา
ด้านค่าใช้จ่าย	3.98 (0.68)	ด้านค่าใช้จ่าย
ภาพรวม	3.99 (0.57)	ภาพรวม

4. ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และสมรรถนะของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ( $p < 0.001$ ) โดยสามารถแยกความสัมพันธ์ของปัจจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล พบปัจจัยที่มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผลการทำงาน ( $r=0.48$ )

การบริหารจัดการค่าตอบแทน ( $r=0.47$ ) และการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย ( $r=0.47$ ) ตามลำดับ

ด้านสมรรถนะของบุคลากร พบปัจจัยที่มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ( $r=0.797$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $r=0.759$ ) และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $r=0.755$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4



**ตารางที่ 4** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลโสธร (n=148)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	
	r	p-value
<b>การจัดการทรัพยากรบุคคล</b>		
การวางแผนและการสรรหาบุคลากร	0.42	<0.001
การอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.43	<0.001
การบริหารจัดการค่าตอบแทน	0.47	<0.001
การประเมินผลการทำงาน	0.48	<0.001
การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย	0.47	<0.001
การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย	0.43	<0.001
<b>สมรรถนะของบุคลากร</b>		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.76	<0.001
การบริการที่ดี	0.74	<0.001
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	0.72	<0.001
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	0.76	<0.001
การทำงานเป็นทีม	0.80	<0.001

### สรุปผลการวิจัย

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.42, S.D.=0.67) มีสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  =4.07, S.D.=0.54;  $\bar{X}$  =3.99, S.D.=0.57) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กับการจัดการทรัพยากรบุคคล พบอยู่ในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ( $p < 0.001$ )

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการจัดการทรัพยากรบุคคล ภาพรวม พบว่า ระดับการจัดการทรัพยากรบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลโสธร อยู่ในระดับ

ปานกลาง พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D.=0.67) และรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 3.75 (S.D.=0.65) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์วัช จันทบูล (2560) พบว่า ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าว พบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการศึกษาของจรรุภา แซ่ฮ้อ, วันชัย สุขตาม และนพฤทธิ จิตรสายธาร (2563) พบว่า การพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลโสธร

มีความคิดเห็นว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และรายด้านยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร จึงควรมีการปรับปรุงระบบการจัดการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน การประเมินผลการทำงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย

2. สมรรถนะของบุคลากรภาพรวม พบว่าระดับสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลโสธร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีสมรรถนะในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่มีสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของเปรมฤติ ศรีวิชัย และพินทอง ปิ่นใจ (2560) โดยพบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 คะแนน (S.D.= 0.63) จำแนกเป็นด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 คะแนน (S.D.= 0.61) รองลงมาเป็นด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.00 คะแนน (S.D. = 0.62) และด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.85 คะแนน และการศึกษาของธนศักดิ์ กุศลสร้าง และพรทิวา แสงเขียว (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D.=0.36) ด้านกิจกรรมการควบคุม มีค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D.=0.31) และด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.52) ซึ่งทั้งสามด้านเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ซึ่งให้เห็นว่า การส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลโสธรมีสมรรถนะที่ดี

อยู่ในระดับที่บุคลากรเห็นว่าอยู่ในระดับที่มาก ทำให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความพร้อมในการให้บริการที่ดี มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมในการให้บริการ และทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ทั้งรายด้านและภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยเฉพาะด้านเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนศักดิ์ กุศลสร้าง และพรทิวา แสงเขียว (2565) พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.51 (S.D.=0.32) ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D.=0.30) ด้านความทันต่อเวลา ค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D.=0.34) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D.=0.29) ด้านความคุ้มค่า ค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D.=0.34) อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์วิรัช จันทบูล (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความสำคัญของจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการทำงาน

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก ตามลำดับ ระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลามีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ จากผล การศึกษายังพบว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกในระดับสูง ( $r=0.86$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า องค์กรส่วนใหญ่มีความพยายามพัฒนาระบบงานที่มุ่งผลลัพธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน เพื่อให้องค์กรอยู่ได้ มีภาพลักษณ์ที่ดี และในองค์กรภาคเอกชนจะนำไปสู่ผลกำไรขององค์กร

4. ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคล สมรรถนะของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และสมรรถนะของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ( $p<0.001$ ) โดยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทุกด้าน ส่วนสมรรถนะของบุคลากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของจำรัส แจ่มจันทร์ และคณะ (2563) โดยพบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับมากกับสมรรถนะของบุคลากร โดยการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์วัช จันทบูล, 2560) และสมรรถนะของบุคลากรด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $p<0.001$ ) (กัลป์กร สัญญะ, 2563) ขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม เป็นอีกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก เช่นเดียวกัน (เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปินใจ, 2560) แสดงให้เห็นว่าการยกระดับและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนที่เรื้อรัง เป็นการบริหารที่สำคัญที่มุ่งพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

1. คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ควรพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนในทุกองค์ประกอบ และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
2. ควรมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด
3. ควรศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร



ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ  
เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

### เอกสารอ้างอิง

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข.

(2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.

*Journal of Management Science  
Nakhon Pathom Rajabhat  
University, 8(2), 228-241.*

กระทรวงสาธารณสุข. (2566, 7 กรกฎาคม).

รายงานผลการตรวจราชการกระทรวง  
สาธารณสุข รอบที่ 2 ปีงบประมาณ  
2561: อัตราการคงอยู่ของบุคลากร  
สาธารณสุข.

[http://www.rh1.go.th/web/uploads/planfda/file\\_emeeting\\_agenda\\_att\\_\\_372\\_8\\_20180829\\_6873587.pdf](http://www.rh1.go.th/web/uploads/planfda/file_emeeting_agenda_att__372_8_20180829_6873587.pdf)

กัลยกร สัญญะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่าง

สมรรถนะและประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนัก  
คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม.

*สารนิพนธ์การศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย  
บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*

กิตติยา จิตต์อาจหาญ. (2561). ปัจจัยการควบคุม

ภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน. *การ  
ประชุมเกริกวิชาการระดับชาติ,  
มหาวิทยาลัยเกริก.*

จารุภา แซ่ฮ่อ, วันชัย สุขตาม และนพฤทธิ จิตร

สายธาร. (2563). การพัฒนาการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลใน  
จังหวัดบุรีรัมย์. *จังหวัดบุรีรัมย์. วารสาร  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 22(1), 135-  
152.*

จำรัส แจ่มจันทร์, เอกชัย บุญมีพิพิธ, นันทพงศ์

หมีแหะหมั่น, นรธสรพร เล็กคู่, วัน  
ฉัตร ทิพย์มาศ และวัฒนา จินดาววัฒน์.  
(2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัด  
เพชรบุรี. *วารสารวิชาการสถาบัน  
เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), 388-  
400.*

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี.

(2560). การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(1),  
262-269.*

ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์ธวัช

จันทบูล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี.  
*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,  
11(25), 107-118.*

ธนศักดิ์ กุศลสร้าง และพรทิศา แสงเขียว. (2565).

ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี  
และผลการดำเนินงานขององค์กรในภาค  
ตะวันตกของประเทศไทย. *Journal of*

- Modern Learning Development, 7(11), 195-211.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศรา อาริรักษ์, รักชนก น้อยอาษา, ถนอม นามวงศ์ และณัฐทมาย์ จรรยา. (2564). ความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร. *วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา*, 1(2), 47-57.
- บงกชรัตน์ ยานะรัมย์. (2564). การพัฒนาระบบการประสานงานการดูแลต่อเนื่องโรงพยาบาลยโสธร. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*, 44(1), 100-110.
- เปรมฤดี ศรีวิชัย และพินทอง ปินใจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 35(3), 155-164.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- วิชุดา สร้อยสุด, เมธิณี อินทร์บัว, จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้ำอ่าง และโชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 340-350.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกุตรา กฤษเทียมเมฆ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตบริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล, นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน วิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี แห่งสุวรรณภูมิ*, 6(1), 520-533.
- สุวิมล เจริญสุข. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Armstrong, M. (1992). *Strategies for Human Resource Management*. Kogan Page.



Best, J. W., & Kahn, J. V. (1997). *Research in education*. Prentice-Hall.

Donald, F.H. (1996). *Human Resource Management*. Prentice Hall.

Guest, D. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.

Mondy, R.W., & Mondy, J.B. (2014). *Human Resource Management* (13ed). Prentice Hal.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Ewin.

Robert, S.K. & David, P.N. (2001). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the new Business Environment*. Harvard Business School Press.