

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THAT AFFECTS OPERATIONAL EFFICIENCY UNDER THE
EPIDEMIC SITUATION CORONA VIRUS 2019 (COVID-19) CASE STUDY : BANK FOR
AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES IN THE AREA OF BURIRAM PROVINCE

กิตติกร ฮวดศรี¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Kittikorn Huadsri¹

¹Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University

(Received: July 4, 2023; Revised: May 16, 2024; Accepted: July 24, 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมถึงทดสอบกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ทั้งหมด 27 สาขา จำนวน 122 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก 3) การทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) อยู่ที่ 0.682 และมีอิทธิพลต่อกันอยู่ที่ 46.5% โดยมีค่าคงที่มีความสัมพันธ์ตรงกับ OPE ($B=0.772$, $p<0.05$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRP) ($B=0.358$, $p<0.01$) ก็มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับ OPE อย่างชัดเจนซึ่งหมายความว่าในการการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถสร้างผลกระทบที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (HRT) มีความสัมพันธ์กับ OPE ($B=0.280$, $p<0.01$) นอกจากนี้ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (HRC) มีความสัมพันธ์กับ OPE ($B=0.159$, $p<0.01$) และ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of our research is to study human resource management and operational efficiency, including testing human resource management processes that affect operational efficiency under the coronavirus 2019 (COVID-19) outbreak situation. Case study: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Buriram Province. Questionnaires were utilized for data collection pertaining to 122 executives from the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in all 27 branches located in Buriram Province. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis.

Results found that: 1) Executives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives have opinions regarding overall human resource management including training and development. Compensation, benefits, and performance evaluations were found to be at a high level; 2) Executives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives have opinions regarding overall and individual operational efficiency including work quality, amount of work, and time efficiency which were found to be at a high level; 3) Testing human resource management that affects operational efficiency by finding the correlation coefficient between human resource management and its effect on overall operational efficiency (OPE) was determined to be 0.682 with a 46.5% influence and a constant value that has a direct relationship with OPE ($B=0.772$, $p<0.05$). The performance evaluation (HRP) ($B=0.358$, $p<0.01$) has the highest relationship with OPE. Therefore, the performance evaluation positively impacts work performance. Training and development (HRT) OPE ($B=0.280$, $p<0.01$). Compensation and benefits (HRC) OPE ($B=0.159$, $p<0.01$) and moderates the relationship between human resource management and operational efficiency. Results reveal that performance evaluation, personnel development, and appropriate compensation to employees effectively increase the efficiency of work within an organization.

Keywords: Human Resource Management, Efficiency, Performance

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ได้มีการจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” สำหรับการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 1-2)

นับตั้งแต่ปลายเดือนมีนาคม 2563 ที่ผ่านมามาประเทศไทยปิดล็อกดาวน์แก้ปัญหาโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019(COVID-19จนถึงปัจจุบันโดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้ง “ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน” อย่างไรก็ตามการล็อกดาวน์ที่ผ่านมามีต้นทุนทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นไม่น้อยในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการล็อกดาวน์ในช่วงที่ล็อกดาวน์ที่ผ่านมาและหลังสถานการณ์เริ่มดีขึ้นถึงคราวที่ต้องปลดล็อกดาวน์และภาครัฐยังเตรียมงบประมาณเพื่อที่จะฟื้นฟูเศรษฐกิจและช่วยเหลือภาคธุรกิจแต่จะช่วยให้เร็วหรือช้ามากหรือน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่าเม็ดเงินลงไปอย่างไรและในส่วนตัว(ธรรมทัช ทองอร่าม, 2563) สำหรับภาคธุรกิจคงจะรอคอยให้ภาครัฐมาช่วยเหลืออย่างเดียวยังคงไม่ได้เพราะการดำเนินธุรกิจหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีมากพอวางแผนธุรกิจหรือตั้งรับกับสถานการณ์แล้วเพียงรายได้หายไปแค่เดือนเดียวก็อาจทำให้ธุรกิจมีปัญหาถึงกับปิดตัวได้จึงมีความจำเป็นที่ธุรกิจหรือผู้ประกอบการต้องมองเห็นภาพตลาดหลังปลดล็อกไวรัสโคโรนา2019(COVID-19) ว่ามีแนวโน้มอย่างไรเพื่อที่จะได้ประเมินสถานการณ์และวางแผนได้ถูกต้องสำหรับแนวโน้มภาวะเศรษฐกิจได้มีการประเมินว่าจะมีการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปหากจะประเมินความเสียหายทางเศรษฐกิจ

จากการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของจังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งมีผลกระทบ โดยมีการสั่งปิดสถานประกอบการบางแห่งที่เป็นสถานที่เสี่ยงหรือสั่งให้มีมาตรการเข้มข้น อาชีพที่มีผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวส่วนใหญ่จังหวัดบุรีรัมย์จะเป็นอาชีพเกษตรกร (จังหวัดบุรีรัมย์, 2566) ทำให้ขาดรายได้และไม่สามารถประกอบอาชีพแบบเดิมได้ จึงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักอย่างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรต้องทำงานหนักและคิดแผนงานเพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรสามารถอยู่ได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่สมดุลในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และด้วยเหตุดังกล่าวซึ่งผู้ที่มีผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการศึกษาและสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ และได้แนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา :ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) กรณีศึกษา :ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งระดับบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าการเงิน หัวหน้าหน่วย ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ สังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 27 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 122 คน ได้แก่ สาขาเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 4 คน สาขาบุรีรัมย์ จำนวน 5 คน สาขานางรอง จำนวน 5 คน สาขาพุทไธสง จำนวน 4 คน สาขาประโคนชัย จำนวน 5 คน สาขาลำปลายมาศ จำนวน 6 คน สาขาละหานทราย จำนวน 4 คน สาขาสตึก

จำนวน 6 คน สาขากระสัง จำนวน 6 คน สาขาคูเมือง จำนวน 6 คน สาขาบ้านกรวด จำนวน 6 คน สาขานาโพธิ์ จำนวน 4 คน สาขาหนองกู่ จำนวน 4 คน สาขาโนนสุวรรณ จำนวน 4 คน สาขาหนองหงส์ จำนวน 4 คน สาขาเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 4 คน สาขาแคนดงจำนวน 4 คน สาขาขานีจำนวน 4 คน สาขาปะคำจำนวน 4 คน สาขาอีสานจำนวน 5 คน สาขาห้วยราชจำนวน 4 คน สาขาพลับพลาชัยจำนวน 4 คน สาขาบ้านใหม่ไชยพจน์ จำนวน 4 คน สาขาเมืองตลุง จำนวน 4 คน สาขาระกา จำนวน 4 คน สาขาบ้านด่าน จำนวน 4 คน และสาขาโนนดินแดง จำนวน 4 คน (สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดบุรีรัมย์, 2565) ผู้วิจัยศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 122 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/การประกอบอาชีพ รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรมพัฒนา จำนวน 5 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ และด้านการประเมินการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ด้านคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านปริมาณงาน 5 ข้อ และด้านเวลา จำนวน 5 ข้อ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.956$ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับธนาคารกรุงไทยสาขาบุรีรัมย์ สาขานนทบุรี และสาขาโรบินสัน ธนาคารกรุงเทพ สาขาบุรีรัมย์ สาขาโรบินสันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมผลและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1954) มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.947

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเพื่อเตรียมการจัดเก็บข้อมูล

3.2 ขออนุญาตขอเอกสารจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2565 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามตามจำนวนของประชากรกลุ่มตัวอย่างแล้วส่งไปยังธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อที่จะได้กระจายให้ประชากรแต่ละสาขาได้ตอบแบบสอบถาม

3.3 เมื่อถึงตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้รับการติดต่อจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์ ให้ไปรับแบบสอบถามกลับคืนมา โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมดแล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากร

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่าคำตอบคำถามครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับจำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ไปการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4.3 การวิเคราะห์ทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการ OPE} = \beta_0 + \beta_1\text{HRT} + \beta_2\text{HRC} + \beta_3\text{HRP} + \epsilon \quad [1]$$

Overall Operational Efficiency (OPE) แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

Human Resource Management Training and Development (HRT) แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

Human Resource Management Compensation and Benefits (HRC) แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

Human Resource Management Performance Evaluation (HRP) แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ϵ แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.80 ตามลำดับ ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมามีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.80 และอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.90 รองลงมา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.00 สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3.30 และ ปวส.หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน/การประกอบอาชีพมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.60 รองลงมา 7 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ

ละ 7.40 ตามลำดับ ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 55,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมา 35,001- 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.90 และ 45,001 – 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.20 และ 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ และด้านตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา คิดเป็นร้อยละ 28.70 รองลงมา หัวหน้าหน่วยคิดเป็นร้อยละ 25.40 ผู้จัดการสาขาและ หัวหน้าการเงิน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ผู้ช่วยผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 2.50 และผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19)กรณีศึกษา : ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.86	1.731	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.90	1.024	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.62	0.574	มากที่สุด
รวม	4.13	1.110	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.62$) และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.90$) และด้านการฝึกอบรมหรือการพัฒนา ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา : ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.89	0.813	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	0.699	มาก
3. ด้านเวลา	4.16	0.781	มาก
รวม	4.10	0.764	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.16$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร		OPE	HRT	HRC	HRP
OPE	Pearson Correlation	1	0.343**	0.277**	0.506**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.002	0.000
	N	122	122	122	122
HRT	Pearson Correlation	0.343**	1	0.466**	0.502**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	122	122	122	122
HRC	Pearson Correlation	0.277**	0.466**	1	0.536**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000		0.000
	N	122	122	122	122
HRP	Pearson Correlation	0.506**	0.502**	0.536**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	122	122	122	122

**p<0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (HRT) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ค่า(R)= 0.343 แสดงว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (HRT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ในทิศทางเดียวกันประมาณ 34.30% ส่วนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (HRC) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ค่า (R) = 0.277 แสดงว่าด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (HRC) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ในทิศทางเดียวกันประมาณ 27.70% และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRP) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ค่า (R) = 0.506 แสดงว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRP) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ในทิศทางเดียวกันประมาณ 50.60% ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE)		Beta	t	p-value
	B	Std.Error			
ค่าคงที่	0.772	0.356		2.167	0.032*
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (HRT)	0.280	0.061	0.334	4.617	0.000**

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE)		Beta	t	p-value
	B	Std.Error			
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (HRC)	0.159	0.054	0.231	2.934	0.004**
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRP)	0.358	0.082	0.336	4.375	0.000**
R =0.682 R ² =0.465 AdjR ² =0.452 F =34.230 Sig. =0.000***					

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) อยู่ที่ 0.682 และมีอิทธิพลต่อกันอยู่ที่ 46.5% โดยมีค่าคงที่มีความสัมพันธ์ตรงกับ OPE (B=0.772, p<0.05) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRP) (B=0.358, p<0.01) ก็มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับ OPE อย่างชัดเจนซึ่งหมายความว่าในการการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถสร้างผลกระทบที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (HRT) มีความสัมพันธ์กับ OPE (B=0.280, p<0.01) นอกจากนี้ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (HRC) มีความสัมพันธ์กับ OPE (B=0.159, p<0.01) และซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา :ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับได้ดังนี้

1. ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เนื่องจากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ล้วนมีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นอีกกลยุทธ์ที่องค์กรได้ให้ความสำคัญและนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองในมิติต่าง ๆ และองค์กรมีแผนการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพการทำงานให้พนักงานในแต่ละช่วงแต่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ย่อมมีอุปสรรคในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาองค์กรก็ไม่ได้ละทิ้งในเรื่องของการบริหารงานบุคคลถึงแม้สถานการณ์ดังกล่าวได้มีผลกระทบก็ตามองค์กรได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ตามรูปแบบใหม่การให้คำแนะนำกับพนักงานทุกคนด้วยการเว้นระยะห่าง รวมไปถึงการใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารรูปแบบออนไลน์เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาวิณี เฟลด์แมน (2565) พบว่าพนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ในด้านที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่หรือเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ จะสามารถทำให้พนักงานนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจึงทำให้พนักงานมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นทั้งนี้การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานถึงแม้อยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 และสามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับประยุกต์ใช้พัฒนาการทำงานในรูปแบบใหม่แต่คงไว้ซึ่งการได้ปริมาณของงานตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเกิดความรู้สึกการได้รับการดูแลเอาใจใส่เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวซึ่งทำให้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นดังกล่าวนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละกับการทำงานเต็มศักยภาพเพื่อเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและเป้าหมายองค์กรเกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์สร้างความภูมิใจเมื่อนำผลงานดังกล่าวไปสู่ระบบการประเมินผลงานตามวงรอบด้วยความยุติธรรมโปร่งใสชัดเจนตรวจสอบได้ที่มีความเหมาะสมกับการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อาทิ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน สอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ (2562) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เค-ไมล์ แอร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส ศิริภาพ และคณะ (2564) พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาการดำรงรักษาพนักงานและผลประโยชน์และค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากเนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานทุกองค์รวมไปถึงธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเช่นเดียวกันแต่ด้วยพันธกิจขององค์กรที่จะต้องดูแลกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นเกษตรกรทำให้องค์กรต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยโดยมีมาตรการต่าง ๆ ที่ได้นำมาใช้อย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวพนักงานต่างมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยปรับรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องตามสถานการณ์ Work From Home ใช้ระบบเทคโนโลยีในการติดต่องานการประสานงานเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานปริมาณของงานตรงตามเป้าหมายโดยใช้ระยะเวลาเท่าเดิมหรือน้อยกว่าเดิมลดการสูญเสียของทรัพยากรที่ใช้ซึ่งเป็นต้นทุนในการทำงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานและองค์กรตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มลูกค้าที่เข้ามาติดต่อธุรกรรมทางการเงินรวมถึงการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ทำให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเอาใจเป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิตา กมลเกียรติกิตติ (2562) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านปริมาณงานและอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($B=0.280$, $p<0.001$) เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อการทำงานที่อยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทำให้แนวทางการพัฒนาพนักงานในองค์กรไม่เป็นไปในรูปแบบที่เคยทำมาแต่ก่อนและองค์กรมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานโดยให้ความรู้ความเข้าใจและวิธีการป้องกันเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา 2019 เช่นวิธีการตรวจ ATK การสังเกตอาการถ้ามีการติดเชื้อวิธีการ

ป้องกันและรักษาหากเกิดติดเชื้อขึ้นมาเลยทำให้การพัฒนาพนักงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบออนไลน์มากขึ้นหรือที่เรียกว่า Work From Home ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรงค์ คำวงศ์ (2564) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติการส่งผลต่อการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($B=0.159$, $p<0.05$) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันแต่ยังคงไว้ซึ่งการดำเนินให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อาทิเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ประกันชีวิตตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เสี่ยงภัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเอาใจและความห่วงใยที่มีต่อพนักงานเปรียบเสมือนกันเป็นครอบครัวเดียวกันทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละและอุทิศตนให้กับการทำงานเต็มศักยภาพส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่สำเร็จผลได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดได้ปริมาณของงานเท่าเดิมหรือมากกว่าแต่ใช้ระยะเวลาตามแผนที่กำหนด ตลอดจนผลงานที่สำเร็จสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่เข้ามารับบริการกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ (2562) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุด ($B=0.358$, $p<0.05$) เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อการทำงานส่งผลให้องค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานแบบใหม่ตามสถานการณ์อย่างไรก็ตามถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 แนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้นำมาใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันไม่สร้างความแตกต่างในการประเมินซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมโดยได้รับข้อมูลข่าวสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบการออนไลน์เพื่อสร้างความเข้าใจวิธีการระยะเวลา ขั้นตอนรวมไปถึงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งทำให้พนักงานได้มีการเตรียมความพร้อม และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสร้างความพอใจให้กับลูกค้าที่รับบริการเกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์รวมไปถึงการได้ปริมาณที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและลดการสูญญายน้อยที่สุดดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจนโปร่งใสและมีความเป็นธรรมทำให้พนักงานตระหนักและสร้างพลังบวกการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการบรรลุผลตามเป้าหมายของการดำเนินงานต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ (2562) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพรินทร์ สงละเอียด (2560) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรเพื่อสร้างศักยภาพการทำงานให้กับพนักงานถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องการนำกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม

1.2 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานได้อย่างมีคุณภาพปริมาณของงานมีความเหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรนำไปใช้เป็นแนวทางการวางรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตข้างหน้าสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ยังไม่หมดจากประเทศไทยในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพปริมาณของงานและเวลาซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำโดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควรทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบโดยตรง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2.3 อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถของทุนมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตรวจบัญชีสหกรณ์ได้มากยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำในทีมการจัดองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำขององค์การ การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาวิณ์ เฟลด์แมน. (2565). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
จังหวัดบุรีรัมย์. (2566). **จังหวัดบุรีรัมย์**. สืบค้น กันยายน 10, 2566 จาก
<http://www.buriram.go.th/web3/>.
- ดำรง คำวงศ์. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้
จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธรรมทัช ทองอร่าม. (2563). **5G จะเปลี่ยนแปลงประเทศไทยอย่างไร**. สืบค้น มีนาคม 5, 2565 จาก
<https://www.tmbbank.com/analytics/commentaries/view/5G-Effect-to-ThaiBusiness.html>.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประภาส ศิริภาพ, สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์, เฉลียว วิฑูรย์, วีระ ลาดหนองขุ่น และจรีภรณ์ เมฆินไกรลาศ.
(2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา
ไทย**. วารสารการบริหารปกครอง, 10(1), 197-220.
- ไพรินทร์ สงละเอียด. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน**. รวบรวมบทความการศึกษาศิษษาอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์. (2561). **ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:
กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ**. วารสารร่วมพฤษ มหาวชิราวุธ
เกริก, 36(2), 121-144.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล**. วารสารสังคมศาสตร์
บูรณาการ, 5(2), 207-306.
- อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ. (2562). **ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด**. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร
(มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), 12(2), 1364-1381.
- Cronbach, L. J. (1954). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*,
16, 297-334.