**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

**ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**

**กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์**

**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 ฮวดศรี[[1]](#footnote-1)

1สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Kittikorn Huadsri1

1Human Resource Management Faculty of Management Sciences Buriram Rajabhat University

(Received: ....................; Revised: ....................; Accepted: ....................)

**บทคัดย่อ**

 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมถึงทดสอบกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ทั้งหมด 27 สาขา จำนวน 122 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า
1)ผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2)ผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก 3)การทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่าประสิทธิภาพการการปฏิบัติงานโดยรวม (TPE) ได้ร้อยละ 77.60 (F= 136.195, p=0.000)
โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TPE) กับตัวแปรอิสระมีค่าเท่ากับ 0.884 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการทำนาย 0.231 โดยตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุด ($β$3 =0.808, p<0.01) และต่ำสุด ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ($β$2 = 0.102, p<0.05) ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($β$1 =0.086, p>0.05)

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรมนุษย์,ประสิทธิภาพ,การปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

 The purpose of this research is To study human resource management and operational efficiency, as well as to test human resource management processes that affect operational efficiency. Under the epidemic situation of Coronavirus 2019 (COVID-19) Case Study **:**  Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in the area of ​​Buriram Province The questionnaire was used as a tool to collect information from the executives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. n the area of ​​Buriram province, all 27 branches, 122 people Statistics used in data analysis were mean, standard deviation. Multiple correlation analysis Multiple regression analysis The results showed that. 1) Executives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives had their opinions on overall human resource management. and side by side including training and development Compensation and benefits and the performance appraisal was at a high level.
2) Executives of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives have opinions on overall operational efficiency. and in each aspect, namely the quality of work workload and time aspect at a high level3) Testing human resource management that affects operational efficiency by looking for multiple correlation coefficients. It was found that the overall operational efficiency (TPE) was 77.60 percent (F= 136.195, p=0.000). The multiple correlation coefficient between overall performance (TPE) and independent variable was 0.884. and there is an error of prediction 0.231 by human resource management variable performance appraisal had the greatest positive impact on overall operational efficiency ($β$3 =0.808, p<0.01) and the lowest Compensation and benefits had a positive impact on overall performance ($β$2 = 0.102, p<0.05). Training and development had a negative effect on overall operational efficiency ($β$1 =0.086, p>0.05).

**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 รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”สำหรับการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 1-2)

 นับตั้งแต่ปลายเดือนมีนาคม 2563 ที่ผ่านมาประเทศไทยปิดล็อกดาวน์แก้ปัญหาโรคระบาดไวรัสโคโรนา2019(COVID-19จนถึงปัจจุบันโดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้ง“ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน”อย่างไรก็ดีผลของการล็อกดาวน์ที่ผ่านมาก็มีต้นทุนทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นไม่ใช่น้อยเช่นกันเช่น ภาครัฐใช้งบประมาณราว 6 แสนล้านบาทในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการล็อกดาวน์ในช่วงที่ล็อกดาวน์ที่ผ่านมาและหลังสถานการณ์เริ่มดีขึ้นถึงคราวที่ต้องปลดล็อกดาวน์และภาครัฐยังเตรียมงบประมาณอีก 4 แสนล้านบาทเพื่อที่จะฟื้นฟูเศรษฐกิจและช่วยเหลือภาคธุรกิจแต่จะช่วยได้เร็วหรือช้ามากหรือน้อยเพียงใดก็คงขึ้นอยู่กับว่าเม็ดเงินลงไปอย่างไรและในส่วนใด(ธรรมทัช ทองอร่าม, 2563)สำหรับภาคธุรกิจคงจะรอคอยให้ภาครัฐมาช่วยเหลืออย่างเดียวคงไม่ได้เพราะการดำเนินธุรกิจหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีมากพอวางแผนธุรกิจหรือตั้งรับกับสถานการณ์แล้วเพียงรายได้หายไปแค่เดือนเดียวก็อาจทำให้ธุรกิจมีปัญหาถึงกับปิดตัวได้จึงมีความจำเป็นที่ธุรกิจหรือผู้ประกอบการต้องมองเห็นภาพตลาดหลังปลดล็อกไวรัสโคโรนา2019(COVID-19) ว่ามีแนวโน้มอย่างไรเพื่อที่จะได้ประเมินสถานการณ์และวางแผนได้ถูกต้องสำหรับแนวโน้มภาวะเศรษฐกิจได้มีการประเมินว่าจะมีการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปหากจะประเมินความเสียหายทางเศรษฐกิจจากการที่ประเทศถูกล็อคดาวน์แบบคร่าวๆก็ประมาณได้ว่ากลุ่มท่องเที่ยวมีความเสียหาย100%กลุ่มขนส่งไม่รวมการขนส่งสินค้าเสียหายไปราว 90% กลุ่มค้าปลีกคาดเสียหายราว 70%
กลุ่มบันเทิงและสันทนาการได้รับผลกระทบราว 90% การผลิตภาคอุตสาหกรรมเสียหายประมาณ 25% และภาคการเกษตรที่อาจมีผลกระทบไม่รุนแรงเท่ากลุ่มอื่นที่ 20% หากนำความเสียหายดังกล่าวมาคูณเข้ากับสันส่วนของแต่ละกลุ่มต่อ GDP จะได้ผลกระทบที่เกิดขึ้นราว 40% ของ GDP
ซึ่งเมื่อหากพิจารณามูลค่า GDP ของไทยในปี 2562 จะอยู่ที่ 16.8 ล้านล้านบาทเฉลี่ยเดือนละ 1.4 ล้านล้านบาทจะพบว่าตลอดเดือนเมษายนจะมีความเสียหายจากการล็อคดาวน์ประเทศสูงถึง 5.6 แสนล้านบาทและคาดการณ์ GDP ทั้งปีจะหดตัวมากกว่า 3% ซึ่งมีความเป็นไปได้สูง

 จังหวัดบุรีรัมย์ได้มีมาตรการต่างๆอย่างเข้มข้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งทางสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีการติดตามสถานการณ์เป็นประจำทุกวันและด้วยสถานการณ์ปัจจุบันทำให้สถานประกอบการหลายแห่ง
มีผลกระทบ(แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์, 2564)โดยมีการสั่งปิดสถานประกอบการบางแห่งที่เป็นสถานที่เสี่ยงหรือสั่งให้มีมาตรการเข้มข้นต่างๆเช่น Work From Homeหรือมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการมาทำงานของพนักงานการวัดอุณหภูมิและมีเจลล์แอลกอฮอลล์ฆ่าเชื้อก่อนเข้าสำนักงานซึ่งผู้ที่มีผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวส่วนใหญ่จะเป็นเกษตรกรทำให้ขาดรายได้และไม่สามารถประกอบอาชีพแบบเดิมได้จึงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักอย่างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.)ต้องทำงานหนักและคิดแผนงานเพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรสามารถอยู่ได้ภายใต้สภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19)กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นประโยชน์ในการศึกษาและสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ต่างๆและได้แนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

**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 สาขาเมืองบุรีรัมย์จำนวน 4 คน สาขาบุรีรัมย์จำนวน 5 คน สาขานางรอง จำนวน 5 คน สาขาพุทไธสงจำนวน 4 คน สาขาประโคนชัยจำนวน 5 คน สาขาลำปลายมาศจำนวน 6 คน สาขาละหานทรายจำนวน 4 คน สาขาสตึกจำนวน 6 คน สาขากระสังจำนวน 6 คน สาขาคูเมือง จำนวน 6 คน สาขาบ้านกรวดจำนวน 6 คน สาขานาโพธิ์จำนวน 4 คน สาขาหนองกี่จำนวน 4 คน สาขาโนนสุวรรณจำนวน 4 คน สาขาหนองหงส์จำนวน 4 คน สาขาเฉลิมพระเกียรติจำนวน 4 คน สาขาแคนดงจำนวน 4 คน สาขาชำนิจำนวน 4 คน สาขาปะคำจำนวน 4 คน สาขาอิสาณจำนวน
5 คน สาขาห้วยราชจำนวน 4 คน สาขาพลับพลาชัยจำนวน 4 คน สาขาบ้านใหม่ไชยพจน์จำนวน
4 คน สาขาเมืองตลุงจำนวน 4 คน สาขาระกาจำนวน 4 คน สาขาบ้านด่านจำนวน 4 คน และสาขาโนนดินแดงจำนวน 4 คน (สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดบุรีรัมย์, 2565)ผู้วิจัยศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling)

 **2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.1การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(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 และ 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 โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้(Try-out)กับธนาคารกรุงไทยสาขาบุรีรัมย์ สาขาถนนธานี และสาขาโรบินสัน ธนาคารกรุงเทพ สาขาบุรีรัมย์ สาขาโรบินสันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมผลและหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability)ของแบบสอบถามเป็นรายด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.947

 **3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับดังนี้

 3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวออย่าง จำนวน 122 คน พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเพื่อเตรียมการจัดเก็บข้อมูล

 3.2 ขอหนังสือราชการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2565 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามตามจำนวนของประชากรกลุ่มตัวอย่างแล้วส่งไปยังธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อที่จะได้กระจายให้ประชากรแต่ละสาขาได้ตอบแบบสอบถาม

 3.3 เมื่อถึงตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้รับการติดต่อจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์ ให้ไปรับแบบสอบถามกลับคืนมา โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมดแล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากรกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่าการตอบคำถามครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับจำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

 3.4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ไปการทำวิเคราะห์ข้อมูล 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 คือการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(Multicolinearity Test)โดยใช้ค่า Variance Inflation Factors (VIFs)

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

 สมการ TPE=  *β*0 + *β*1TND+ *β*2 CAB + *β*3PFA + *ε* [1]

เมื่อ TPE แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

TND แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

CAB แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

 PFA แทน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

 *ε* แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

**ผลการวิจัย**

 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

**ตารางที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมภายใต้สถานการณ์การแพร่

 ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19)**กรณีศึกษา :** ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

 การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** |  |  **S.D.** | **ระดับความคิดเห็น** |
| 1. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.863.904.62 | 1.7311.0240.574 | มากมากมากที่สุด |
| รวม | 4.13 | 1.110 | มาก |

 จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overbar{x}$ =4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overbar{x}$ =4.62) และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์($\overbar{x}$ = 3.90)และด้านการฝึกอบรมหรือการพัฒนา
($\overbar{x}$ = 3.86)

**ตารางที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมภายใต้สถานการณ์การแพร่
 ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) **กรณีศึกษา :** ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
 การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** |  |  **S.D.** | **ระดับความคิดเห็น** |
| 1. ด้านคุณภาพของงาน2. ด้านปริมาณงาน3. ด้านเวลา | 3.894.264.16 | 0.8130.6990.781 | มากมากมาก |
| รวม | 4.10 | 0.764 | มาก |

 จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($\overbar{x}$ = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปริมาณงาน ($\overbar{x}$ =4.26) ด้านเวลา
($\overbar{x}$ = 4.16)และด้านคุณภาพของงาน ($\overbar{x}$ = 3.89)

**ตารางที่** 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 โดยรวมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) **กรณีศึกษา :** ธนาคารเพื่การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตัวแปร** | **TPE** | **TND** | **CAB** | **PFA** | **VIF** |
| $$\overbar{x}$$ | 4.10 | 3.86 | 3.90 | 4.62 |  |
| S.D. | 0.764 | 1.731 | 1.024 | 0.574 |  |
| TPE | - | 0.512\*\* | 0.592\*\* | 0.683\*\* |  |
| TND |  | - | 0.452\*\* | 0.535\*\* | 1.562 |
| CAB |  |  | - | 0.541\*\* | 1.501 |
| PFA |  |  |  |  | 1.322 |

\*\*p<0.01

 จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.512-0.683 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบด้วยค่า VIF พบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.322-1562 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006)

**ตารางที่ 4** การทดสอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19) **กรณีศึกษา :**ธนาคาร
 เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** | **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน****โดยรวม (TPE)** | **Beta** | **t** | **p-value** |
| **B** | Std.Error |
| ค่าคงที่ | 0.724 | 0.172 |  | 4.216 | 0.000\*\* |
| ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (TND) | 0.037 | 0.019 | 0.086 | 1.899 | 0.060 |
| ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (CAB) | 0.069 | 0.034 | 0.102 | 2.046 | 0.043\* |
| ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PFA) | 0.765 | 0.047 | 0.808 | 16.177 | 0.000\*\* |
| R =0.884 R2 =0.782 AdjR2 =0.776 S.E.est=0.231 F =136.195 Sig. =0.000a\*\* |

\*p<0.05, \*\*p<0.01

 จากตารางที่ 3 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระ 3 ด้าน
ที่สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการการปฏิบัติงานโดยรวม (TPE) ได้ร้อยละ 77.60 (F= 136.195, p=0.000)โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TPE) กับตัวแปรอิสระมีค่าเท่ากับ 0.884 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการทำนาย 0.231 โดยตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมากที่สุด($β$3 =0.808, p<0.01)และต่ำสุดด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม($β$2 = 0.102, p<0.05)จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และ 3 โดยตัวแปรทั้งหมดมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 78.20 (R2=0.782) ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($β$1 =0.086, p>0.05)

**อภิปรายผล**

 การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19)**กรณีศึกษา :**ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับได้ดังนี้

 1. ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับมากได้แก่ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เนื่องจากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ล้วนมีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นอีกกลยุทธ์ที่องค์กรได้ให้ความสำคัญและนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองในมิติต่างๆและองค์กรมีแผนการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพการทำงานให้พนักงานในแต่ละช่วงแต่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)ย่อมมีอุปสรรคในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาองค์กรก็ไม่ได้ละทิ้งในเรื่องของการบริหารงานบุคคลถึงแม้สถานการณ์ดังกล่าวได้มีผลกระทบก็ตามองค์กรได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ตามรูปแบบใหม่การให้คำแนะนำกับพนักงานทุกคนด้วยการเว้นระยะห่าง รวมไปถึงการใช้ระบบสารสนเทศอินเตอร์เน็ตในการสื่อสารรูปแบบออนไลน์เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห้องแซง (2555) พบว่าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดีทั้งนี้การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานถึงแม้อยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไว้รัสโคโรนา 2019 และสามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับประยุกต์ใช้พัฒนาการทำงานในรูปแบบใหม่แต่คงไว้ซึ่งการได้ปริมาณของงานตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเกิดความรู้สึกการได้รับการดูแลเอาใจใส่เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวซึ่งทำให้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นดังกล่าวนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละกับการทำงานเต็มศักยภาพเพื่อเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและเป้าหมายองค์กรเกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์สร้างความภูมิใจเมื่อได้นำผลงานดังกล่าวที่ไปสู่ระบบการประเมินผลงานตามวงรอบด้วยความยุติธรรมโปร่งใสชัดเจนตรวจสอบได้ที่มีความเหมาะสมกับการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์อาทิ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน สอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิตา กมลเกียรติ์กิตติ (2562)การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เค-ไมล์ แอร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส ศิริภาพ และคณะ (2564) พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาการธํารงรักษาพนักงานและผลประโยชน์และค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

 2. ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากเนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานทุกองค์กรรวมไปถึงธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเช่นเดียวกันแต่ด้วยพันธกิจขององค์กรที่จะต้องดูแลกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นเกษตรกรทำให้องค์กรต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยโดยมีมาตรการต่างๆที่ได้นำมาใช้อย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวพนักงานต่างมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยปรับรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องตามสถานการณ์ Work From Home ใช้ระบบเทคโนโลยีในการติดต่องานการประสานงานเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานปริมาณของงานตรงตามเป้าหมายโดยใช้ระยะเวลาเท่าเดิมหรือน้อยกว่าเดิมลดการสูญเปล่าของทรัพยากรที่ใช้ซึ่งเป็นต้นทุนในการทำงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานและองค์กรตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มค้าที่เข้ามาติดต่อธุรกรรมทางการเงินรวมไปถึงการติดต่อประสานงานต่างๆทำให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเอาใจเป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิตา กมลเกียรติ์กิตติ (2562) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านปริมาณงานและอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา

 3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($β$2 = 0.102, p<0.05) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ให้มีความสอดคลองกับสถานการณ์ปัจจุบันแต่ยังคงไว้ซึ่งการดำเนินให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้กลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อาทิเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ประกันชีวิตตลอดจนสวัสดิการอื่นๆที่องค์กรมอบให้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เสี่ยงภัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการได้รับการดูแลเอาใจและความห่วงใยที่มีต่อพนักงานเปรียบเสมือนกันเป็นครอบครัวเดียวกันทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละและอุทิศตนให้กับการทำงานเต็มศักยภาพส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่สำเร็จผลได้อย่างมีคุณภาพเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดได้ปริมาณของงานเท่าเดิมหรือมากกว่าแต่ใช้ระยะเวลาตามแผนที่กำหนด ตลอดจนผลงานที่สำเร็จสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าที่เข้ามารับบริการกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา **และคำรณ โชธนะโชติ** (2560) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

 4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($β$= 0.808, p<0.01) เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อการทำงานส่งผลให้องค์กรได้มีการการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานแบบใหม่ตามสถานการณ์อย่างไรก็ตามถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไว้รัสโคโรนา 2019 แนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้นำมาใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันไม่สร้างความแตกต่างในการประเมินซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมโดยได้รับข้อมูลข่าวสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบการออนไลน์เพื่อสร้างความเข้าใจวิธีการระยะเวลา ขั้นตอนรวมไปถึงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งทำให้พนักงานได้มีการเตรียมความพร้อม และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสร้างความพอใจให้กับลูกค้าที่รับบริการเกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์รวมไปถึงการได้ปริมาณที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและลดการสูญน้อยที่สุดดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจนโปร่งใสและมีความเป็นธรรมทำให้พนักงานตระหนักและสร้างพลังบวกการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานแลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการบรรลุผลตามเป้าหมายของการดำเนินงานต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำรณโชธนะโชติ (2560) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพรินทร์ สงละเอียด (2560) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

 5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($β$1 =0.086, p>0.05) เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 มีผลกระทบต่อการทำงานที่อยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทำให้แนวทางการพัฒนาพนักงานในองค์กรไม่เป็นไปในรูปแบบที่เคยทำมาแต่ก่อนและองค์กรมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานโดยให้ความรู้ความเข้าใจและวิธีการป้องกันเกี่ยวกับไวรัสโคโรนา 2019 เช่นวิธีการตรวจ ATK การสังเกตอาการถ้ามีการติดเชื้อวิธีการป้องกันและรักษาหากเกิดติดเชื้อขึ้นมาเลยทำให้การพัฒนาพนักงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงใปในรูปแบบออนไลน์มาขึ้นหรือที่เรียกว่า Work From Home
ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ คำวงค์(2564) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติการส่งผลต่อการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะ**

 **1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้**

 1.1 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรเพื่อสร้างศักยภาพการทำงานให้กับพนักงานถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องการนำกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม

 1.2 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานได้อย่างมีคุณภาพปริมาณของงานมีความเหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดอย่างมืออาชีพ

 1.3 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรนำไปใช้เป็นแนวทางการวางรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตข้างหน้าที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ยังไม่หมดจากประเทศไทยในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพปริมาณของงานและเวลาซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

 **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

 2.1 เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำโดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควรทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

 2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบโดยตรง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

 2.3 อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถของทุนมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตรวจบัญชีสหกรณ์ได้มากยิ่งขึ้น เช่น ภาวะผู้นำในทีมการจัดองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำขององค์การ การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

**เอกสารอ้างอิง**

ดำรง คำวงค์.(2564).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร.ค้นคว้าอิสระ.สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร.คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์.(2565).

ธรรมทัช ทองอร่าม. (2563). **5G จะเปลี่ยนแปลงประเทศไทยอย่างไร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5มีนาคม 2565, จาก <https://www.tmbbank.com/analytics/commentaries/view/5G-Effect-to-ThaiBusiness.html>.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา**.สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปิยาพร ห้องแซง.(2555).**การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร**.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประภาส ศิริภาพ และคณะ. (2564).“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย”.**วารสารการบริหารปกครอง**. 10(1) : 197- 220.

ไพรินทร์ สงละเอียด. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน**. รวบรวมบทความการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-15.

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561).**ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.** วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก,36(2), 121-144.

สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์. (2564). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์รายปี.** (มกราคม-ธันวาคม 2564).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2560).**ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20ปี** (พ.ศ. 2560-2579).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2560).**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12** (พ.ศ.2560-2564).

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญาและคำรณ โชธนะโชติ. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ,5**(2), 207-306

อัญชิตา กมลเกียรติ์กิตติ.(2562).ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์Veridianมหาวิทยาลัยศิลปากร(มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)**, **12**(2), 1364-1381.

Black, K. (2006). **Business Statistics for Contemporary Descision Making** (7th ed). USA: John Wiley and Sons, Inc.

Cronbach, L. J. (1954). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. **Psychometrika**. 16: 297-334.

1. มหาวิทยาลัยราชภัฎบุรีรัมย์ คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
*\*Corresponding author e-mail:* Kittikron\_2204@hotmail.com [↑](#footnote-ref-1)