

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สपोर्टอาร์ท จำกัด ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 งานเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mody, Noe and Premeaux. (1999 : 5) ซึ่งกิจกรรม ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลักดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นกระบวนการในการสำรวจถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอและตรงตามวัตถุประสงค์การในอนาคต ดังนี้ (1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ (2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน (3) การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงานในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อนการออกแบบงานซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างและการออกแบบกิจกรรมในการทำงาน เฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ส่วนการวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบที่ช่วยในการกำหนดทักษะหน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์การ

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและยังช่วยให้้องค์การได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้การคัดเลือก ( Recruitment) เป็นกิจกรรมในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด สำหรับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

3. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกันที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์กร ส่วนการพัฒนา เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อ นำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

4. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits) ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และประโยชน์ส่วนอื่นๆ ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานจะได้รับเพิ่มมาจากผลการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร ฯลฯ

5. ความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health) ความปลอดภัย เป็นการคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุ จากการปฏิบัติงาน ส่วนสุขภาพนั้น เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

6. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations) พนักงานถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ต้องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนแรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานและนายจ้าง

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการในการประเมินถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ด้วยกันคือ

1. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติ ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหาร เวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. คุณภาพของงาน(Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้ากับผู้รับบริการ

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการก็จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

## 2.2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

### ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลายดังนี้ ฌ็อง-ฌัก แซงแนง (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วม การใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์การ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 16-18) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด คนเป็นผู้ลงมือลงแรงออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลายแต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกันตั้งนั้น องค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการ บริหารงานบุคคล ให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย ขององค์กร ในการใช้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย และภารกิจขององค์กร มุ่งไปในแนวทางเดียวกันของพนักงานและองค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคล การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การสรรหาการคัดเลือก การคัดเลือก การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหาร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและชุมชนสัมพันธ์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการจัดการสื่อสารภายในองค์กร

วรนารถ แสงมณี (2547, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหา วิธีการที่จะทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพึ่งพาการทำงานด้วยเหตุทุกสภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ด้านทักษะและเจตคติและมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย ทั้งสองประเด็นนี้จึงต้องนำมาพิจารณาร่วมกันเพราะผลจากการปฏิบัติงาน จะสะท้อนศักยภาพของมนุษย์ และกระบวนการทำงาน ถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่ามนุษย์มีศักยภาพเพียงใด ผลปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2551, หน้า 1-7) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็น หน้าที่ (ทางด้านการบริหาร) หนึ่งในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การแอกบรรม และการพัฒนาบุคลากรการเสริมสร้างแรงจูงใจและการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร

มอนดี โน้ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร

โบวิน และ ฮาร์วีย์ (Bowin and Harvey, 2001: 6) ได้ให้ความหมายของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานภายใน องค์กรให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคนเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ มีคุณค่ามากที่สุด ใน องค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานร่วมกันและกรณีทำงานคน เดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ

โน้ (Noe, 2007, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง นโยบาย การปฏิบัติงานและระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของพนักงาน ใน หลายองค์กรจะสื่อความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับผู้คน

เดสเลอร์ (Dessler, 2008, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง ขบวนการของการสรรหา คัดเลือก อบรม ประเมินผล จ่ายผลตอบแทนแก่พนักงานและ เกี่ยวกับพนักงานในด้านของความสัมพันธ์ของพนักงาน สุขภาพ ความปลอดภัยและความยุติธรรม แก่พนักงาน

สโตน (Stone, 2008, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ของหัวหน้า-ลูกน้อง โดยเฉพาะเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร บุคคลในการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรและความพึงพอใจในงานรายบุคคล

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึง นโยบาย การปฏิบัติงานและระบบที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพ ของพนักงานองค์การจะต้องเน้นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการสร้าง รักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

โรเบิร์ตแอลแมทธิสและจอห์นเอชแจ็กสัน (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2008, หน้า 71- 72) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การว่าประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ

1. ความสามารถในการทำงานเฉพาะบุคคลประกอบด้วยความสามารถของพนักงานความสนใจในการทำงานและลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล
2. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานจริยธรรมในการทำงานและการเข้าและการลาออกของพนักงาน
3. การสนับสนุนขององค์การประกอบด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีมาตรฐาน การปฏิบัติงานการบริหารงานและเพื่อนร่วมงาน R.Waynd Mondy ได้อธิบายว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการทบทวนความต้องการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีเพียงพอ เมื่อถึงเวลาที่องค์การต้องการ กระบวนการนี้จึงเป็น การคาดคะเนความต้องการบุคลากรกับจำนวนตำแหน่งงาน ที่จะเปิดรับพนักงานในระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ในอนาคต

พะยอม วงศ์สารศรี (2533 , หน้า 222) ได้เรียบเรียงว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการพยากรณ์ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นการล่วงหน้าว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด เป็นจำนวนเท่าใด และเมื่อใดพร้อมกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากที่ใดอย่างไร ตลอดจนกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การให้ได้ประโยชน์สูงสุด

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 , หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การปฏิบัติ และนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

Arthur w. Sherman (2550 , หน้า 25) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการพยากรณ์ ความต้องการทรัพยากรบุคคล โคนเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะใช้พนักงานกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่จริง แล้วจึงดำเนินการตัดสินใจตามความเหมาะสม เพื่อให้

เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรที่ต้องการในอนาคตกับจำนวนที่สรรหาเพิ่ม วิธีการที่ใช้เพื่อพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป

สุนันทา เลาน์นันทน์ (2542, หน้า 15-18) ได้กล่าวว่าภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กถือว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กรที่จะต้องจัดให้ตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจสมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society of Human Resource Management) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้แบ่งภารกิจหลักไว้ 6 ด้านรวมทั้งกิจกรรมสำคัญของ ภารกิจหลักดังกล่าวมีดังนี้ (Mondy, R.W; and Noe, R.M. 1996, หน้า 6-9)

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและการคัดเลือก (Human resource Planning recruitment and selection)

1.1 จัดทำการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดรายละเอียดเฉพาะของงานแต่ละงานภายในองค์กร

1.2 พยากรณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.3 จัดทำแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดที่วางไว้

1.4 สรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามที่้องค์กรต้องการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

1.5 คัดเลือกและดำเนินการจ้างพนักงานเพื่อบรรจุในงานต่างๆตามที่กำหนดไว้ในองค์กร

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development)

2.1 ปฐมนิเทศและแกอบรมพนักงาน

2.2 ออกแบบและปฏิบัติตาม โครงการพัฒนาองค์กรและการบริหาร

2.3 ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

2.4 ช่วยเหลือพนักงานในการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and benefit) ออกแบบและปฏิบัติตามระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับพนักงานทุกคนตรวจสอบให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความยุติธรรมเสมอและพอเพียง

4. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)

4.1 ออกแบบ โปรแกรมและปฏิบัติตาม โปรแกรมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4.2 ให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations) ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์กรและ สหภาพออกแบระบบการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและการร้องทุกข์

6. การศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource research)

6.1 จัดทำสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

6.2 ออกแบบระบบการสื่อสารของพนักงานและนำระบบไปปฏิบัติ

ไซมอน Simon ( 1960 , หน้า 180 - 181) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับออกมาตามธรรมชาติของไซมอน ได้ให้สูตรของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ในการบริหารราชการและองค์กรของรัฐโดยบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยซึ่งเขียนเป็นสูตร ไว้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
O = Output	คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้นับออกมา
I = Input	คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริการที่ใช้ไป
S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สมคิด บางโม (2540 , หน้า 193) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีอย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆมากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อยใน ขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงานและบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 , หน้า 29-31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อขยายตัวต่อไปและเพื่อไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติจากภายนอกได้ด้วย ด้วยเหตุนี้เอง ประสิทธิภาพขององค์กรที่จะชี้ว่าองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่ง คือ "การอยู่รอด" (Survival) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์และสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นและสามารถสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมี

ประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขแฝงเอาไว้ว่าองค์กรจะต้องมี ประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ และประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ โดยหลักการแล้วองค์กรควรมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง ว่าองค์กรจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ องค์กรบางแห่งอาจมีประสิทธิผลบรรลุ เป้าหมายได้แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (ก็คือทำงานไม่มี-ประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอน และ สภาพปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนด แนวทางแก้ไขปัญหา (การให้บริการ) ดำเนินการใส่กิจกรรมแทรก ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงาน คือมีการพัฒนา คุณภาพการทำงาน (การให้บริการ) ในด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านอาคารสถานที่ และด้านเทคโนโลยี

โบว์ดิทซ์ และ บัวโน (Bowditch and Bueno. 1990 , หน้า 508-510) ให้ความเห็นในการพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี 4 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่หลากหลาย ประกอบด้วย การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิด ของการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วงานเสร็จ เร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึง ต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้นๆก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมี ประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กรคือค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ตลอดจนถึงอำนาจความสะดวก ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความพร้อมและความพยายามรวมไปความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพใน การทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนถึง



อำนวยความสะดวกต่างๆ ความพยายามและแรงงาน เป็นคนละหน่วยในการ วัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน

ซ้ำเลื่อง พุฒพรหม (2545, หน้า 11) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าหมายถึง ความสามารถของบุคลากร องค์การ เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลลัพธ์โดยสัดส่วนกับความพยายามที่ ลงทุนไปก่อนนั้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบด (2544, หน้า 130) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือการลดค่าใช้จ่าย ทางด้านวัสดุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

### 2.3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทรเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือข่ายโทร เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงาน เครือข่ายโทรจำนวน 4,078 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน ได้มาจากสูตรการคำนวณของ Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ปฏิบัติงานของพนักงาน 4 ด้านคือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพบว่าอายุประสบการณ์และ รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มลจินทร์ ทองคำ (2553) การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. บุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นข้าราชการครู ปฏิบัติงานที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม รองลงมาเป็นสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี รองลงมา ระดับปริญญาตรีและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี รองลงมา 11-20 ปี

2. บุคลากร มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถและ

คุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. บุคลากร มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบ วินัยของสถาบันฯ เสมอ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน

ธนัญญา ทองหอม (2556) อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท การบริหารทรัพยากรทุกด้าน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในระดับมาก โดยมากที่สุดคือการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าเพศมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันด้านปริมาณงาน และภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

อักรพล พรหมอุดม (2550) ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของการศึกษา ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ต่อเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทยานเรือ มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน(ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานตามลำดับ

ลักษณะชัย ชนะวังน้อย (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 7 ด้าน คือการวางแผนการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการ พัฒนาผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน 4 ด้าน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาใน การทำงาน และค่าใช้จ่าย ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) ผลการวิเคราะห์ความ แตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่าอายุประสบการณ์และรายได้

ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับค่าทุกด้าน (5) องค์การควรปรับปรุงนโยบาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น

เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์ (2553) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงานภาคเอกชน ที่ศึกษามีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ โดยใช้แผนดำรงตำแหน่ง จะใช้ระยะ เวลนานานในการดำเนินการตามแผน มุ่งเตรียมพนักงานให้เป็นผู้บริหารในทุกระดับ ในขณะที่หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจที่ศึกษาวางแผนในรูปแบบของแผนทดแทนตำแหน่งซึ่งจะใช้เวลาน้อยกว่า มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำรุ่น ใหม่อย่างเร่งด่วน

2. แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ ในมิติการสรรหาพบว่า หน่วยงานภาคเอกชนที่ศึกษามีการสรรหาบุคลากร โดยใช้การประเมินการปฏิบัติงานและการประเมินขีด ความสามารถ แต่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินศักยภาพในมิติ การพัฒนาและการธำรงรักษาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับ มอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะนักวิจัย คือ ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ องค์การ ควรมุ่งเน้นวางแผนเพื่อเตรียมพนักงานในทุกตำแหน่ง ทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว และควร ทบทวนแผนฯ อยู่เสมอๆ โดยการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษในระยะยาวที่ ควรวางแผนควบคู่ไปกับการธำรงรักษาด้วย ด้านการสรรหา องค์การควรรู้จักเลือกใช้วิธีการสรรหาใหม่ๆ มุ่งเน้นในความหลากหลายมากกว่าการกำหนดแผนแบบเฉพาะเจาะจง และควรสร้างความเป็นเครือข่ายให้ เกิดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และในการธำรงรักษาควรเปลี่ยนแนวความคิดเรื่องความเสมอ ภาค ความเท่าเทียม หรือการปฏิบัติ ในมาตรฐานเดียวกัน องค์การควรกำหนดกลยุทธ์ในการดึงดูดและจูงใจให้ มีความแตกต่างกันใน ลักษณะปัจเจกชน

นัทธี จิตสว่าง (2555) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทย ในทศวรรษหน้า ผลการศึกษาปรากฏว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทยในทศวรรษหน้าจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของปัจจัย ทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยเฉพาะปัจจัยทางการเมือง ซึ่งมีความใกล้ชิดกับฝ่าย ราชการตามระบบ ประชาธิปไตยในฐานะของผู้กำหนดนโยบายและข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายไป ปฏิบัติการเมืองในทศวรรษ หน้าจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบ

ราชการสามัญของไทยเกือบทุกเรื่อง ทำให้ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทยอ่อนแอลงและจะอ่อนแอลงมากขึ้นในทศวรรษหน้า ผลกระทบทางการเมืองที่มีต่อกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนของไทย เริ่มตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และการสรรหา บุคลากร แม้การเมืองจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงแต่โดยเหตุที่รัฐมนตรีเจ้ากระทรวงเป็นประธาน อ.ก.พ. กระทรวงโดยตำแหน่ง ดังนั้น เรื่องการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานการสรรหาข้าราชการจึงถูกฝ่ายการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องได้ในทางปฏิบัติ ในขณะที่ในระดับนโยบายการเพิ่มหรือ ขยายอัตรากำลังจะขึ้นอยู่กับฝ่ายการเมืองโดยเฉพาะรัฐบาลซึ่งส่งผลกระทบต่อการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาอัตรากำลังโดยทางอ้อม สำหรับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ก็ส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทยในทศวรรษหน้า เช่นกัน โดยจะทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการพลเรือนสามัญของไทยในทศวรรษหน้ามีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความหลากหลายทั้งของผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะการทำงานกับหลายรุ่นหลายยุค ในขณะที่ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะทำให้คุณภาพชีวิต ข้าราชการได้รับผลกระทบ แม้เงินเดือนจะขึ้นแต่ค่าครองชีพที่สูงขึ้นตาม และสวัสดิการที่ถูกจำกัดลงจะทำให้ข้าราชการที่มีคุณภาพหันไปสู่อะกาดเอกชนมากขึ้น

## 2.4 งานเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด โดยคุณนพพร วาทิน ประธานบริษัท บริษัทสปอร์ตอาร์ท จำกัด เป็นบริษัทลูกของบริษัทมหากาพย์ก่อนหน้านี้นคุณนพพรได้จัดทำรายการละครให้กับช่อง 3 และจัดทำภาพยนตร์มากมาย เช่น เรื่องสะแก เรื่องซามูไรอโยธยา ต่อมาคุณนพพรได้มองเห็นว่ากีฬามวยไทยเป็นที่นิยมมากในต่างประเทศแต่การแข่งขันมวยไทยสากลรายการเควันเป็นของต่างประเทศ คุณนพพรจึงได้คิดที่อยากจะเผยแพร่มวยไทยให้ต่างชาติและคนรุ่นใหม่หันมาสนใจมวยไทยเพื่อเผยแพร่มวยไทยต่อไปไม่ให้มวยไทยสูญหายไปจากคนไทยคุณนพพรได้จัดตั้งบริษัทสปอร์ตอาร์ท จำกัด ขึ้นเมื่อพ.ศ. 2553 เป็นการจัดการแข่งขันมวยไทยที่แปลกใหม่จากที่เคยเห็นเป็นการจัดมวยไทยในรูปแบบเอ็นเตอร์เทนเพื่อให้มีสีสันสร้างความสนุกมากขึ้นในปัจจุบันบริษัทสปอร์ตอาร์ท จำกัด ประกอบธุรกิจจัดการแข่งขันมวยไทยเพื่อสืบทอดมรดกมวยไทยโดยใช้การแข่งขันว่า Thai Fight รายการแข่งขันจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ชกแบบนำมวยไทยมาโชว์เพื่อสร้างความบันเทิงและสืบทอดมวยไทยให้ประเทศไทยรวมไปถึงต่างประเทศให้รู้จักมวยไทยระดับโลก
2. ชกมวยรอบชกเพื่อการแข่งขันมีการชกแบ่งออกเป็น 3 รอบชิงด้วยพระราชทาน