

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ โรงไม้
หิน : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ99 ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอ
ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ โรงไม้
หิน : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ99 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 40.4
ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 51.5 สถานภาพ โสด ร้อยละ 52.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
1-3 ปี ร้อยละ 33.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 33.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
20,001-30,000 บาท ร้อยละ 30.3

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรี
วิเศษ 99**

ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.17) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.24) รองลงมา การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.19)
การวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.18) การพัฒนาพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.16)
ขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.13) และการจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.11) ซึ่ง
สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มอบหมายงานตามความรู้และประสบการณ์ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา มีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.17$) และมีจำนวนพนักงานเพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$)

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.22$) มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.19$) และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.98$)

ด้านการพัฒนาพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.19$) และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.01$)

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.22$) รองลงมา สวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.15$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$) มีเงินรางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินโบนัสประจำปีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.07$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.01$)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.59$) รองลงมา มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.31$) มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.20$) ให้บุคลากรมีส

วนรวมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$) และมีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.98$)

ด้านขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา มีความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$) มีการจํารักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.15$) องค์กรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นพลังในการที่จะสู้ต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง และมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.07$) และมีความมานะ ขยัน อดทน ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.81$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีวิเศษ 99

ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา ด้านปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.25$) และด้านคุณภาพงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.24$) ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านดังนี้

ด้านปริมาณงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.59$) รองลงมา ปริมาณงานที่ทำสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งหน้าที่งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.15$) และปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.02$)

ด้านคุณภาพงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.34$) และท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.90$)

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานภายในเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.83$) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.29$) และผลงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.92$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .015 - .480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป

อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ผลการวิเคราะห์พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน ขวัญและกำลังใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อธิบายค่าความแปรผันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ได้ร้อยละ 28.60 ($R^2 = .286$)

อภิปรายผล

ในการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ศึกษา พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความคิดเห็นทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาพนักงาน ขวัญและกำลังใจ และการจ่ายค่าตอบแทน ส่วนการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ที่ พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน ขวัญและกำลังใจ โดยสามารถอภิปรายถึงอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน คือ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน มีการประกาศขั้นตอนเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ บรรยงค์ โตจิตตา (2537:188) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จได้นั้นจะต้องทำเป็นกระบวนการที่มีระบบ

และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ต่างกันจะมาสามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรได้ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้มีความเท่าเทียมและเกิดความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ นางลักษณีย์ เพิ่มชาติ (2548) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการปรับเงินเดือนอันส่งผลทางอ้อมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความสามารถของพนักงานกับความคาดหวังของหน่วยงาน ซึ่งในอดีตการประเมินยังไม่เป็นระบบไม่มีกฎเกณฑ์ ต่อมาจึงมีระบบที่เน้นการประเมินคุณลักษณะประจำตัวและผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ทองหอม (2556) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญระดับและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา ทิวะกะลิน และ ดร.สมชาย เลิศภิรมย์สุข (2558) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับ ณัฐพร ฉายประเสริฐ นิธิมา ยืนยง และพงศวัช จันทบุลย์ (2558) กล่าวว่า การทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการ มีความสำคัญระดับมาก ซึ่งส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรมีการวางแผนเรื่องจำนวนพนักงานเพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานของพนักงานด้วย
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงาน
3. ด้านการพัฒนาพนักงาน ผู้บริหารควรมีวางแผนการพัฒนาการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างมีความยุติธรรม
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผู้บริหารควรกำหนดเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันให้กับพนักงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน

6. ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ยังมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยแยกเป็นแต่ละแผนก เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับบริษัทในเครือ/บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น