

ความคิดเห็นของพนักงานเอกชนที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่  
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The opinions of private employees towards modern  
human resource management at Bangkok

เนตรนภา เนียมปุก

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Netnapa Neimpuk

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานเอกชนที่มีต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (e-Questionnaires) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1.) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วย

ผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการแผนก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 มีอายุงานในองค์กร ปัจจุบัน 3-5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50

2.) ความคิดเห็นพนักงานของเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน ด้านเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพ ด้านเพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร ด้านเพื่อใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ความคิดเห็น, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

## **ABSTRACT**

This research subject "The opinions of private employees towards modern human resource management at Bangkok" has the objectives (1) To study individual factors of private employees (2) To study the opinions of private employees towards modern human resource management at Bangkok. The sample size is 400 people. The e-Questionnaires were adopted to collect data and were analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation analysis. Data was

The results found that 1.) The users all respondents 400 peoples. Most are male 204 peoples representing 51.00%. Most aged 25-35 years old 280 peoples representing 70.00%. Most are the status Single 217 people representing 54.30%. Most are Bachelor's degree 284 peoples representing 71.00%. Most Current position job position is Assistant Manager/Manager 167

peoples representing 41.80%. Most duration of work under 3-5 years 67 peoples representing 41.80%. Most are average income per month 15,000-30,000 bath 238 peoples representing 59.50%

2.) The opinions of private employees towards modern human resource management at Bangkok overall and each side is at the most level. Considering each side, then that side is the most level of to create a good working atmosphere, to build morale and morale, to get good and efficient people, to develop and maintain good personnel in the organization, to use people effectively respectively.

**Keywords:** The Opinions, Modern human resource management.

## บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจมีสภาพการณ์การแข่งขันที่สูง และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ต่างต้องเผชิญหน้าเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของธุรกิจ นอกจากนี้การที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นนี้ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้างกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถดำรงธุรกิจอยู่ได้ และสามารถดำเนินกิจกรรมได้เป็นไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ในสภาวะที่มีอุปสรรค ประสพภาวะวิกฤติต่างๆ ผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจภายนอกและการแข่งขันอย่างรุนแรงเช่นนี้ องค์กรจึงต้องมีการนำกลยุทธ์ วิธีการบริหารจัดการ และตัดสินใจรูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างความสามารถในการแข่ง

ขั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยองค์กรนั้นจะสามารถดำรงอยู่ได้หรือไม่ จะต้องมึประสิทธิผลมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและพร้อมปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเอกชนที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเพื่ออธิบายกรอบและแนวความคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้เตรียมพร้อมได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและที่กำลังจะติดตามมาในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง

**ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นศึกษา** เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเอกชนที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ตัวแปรตาม** ความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุคใหม่ ได้แก่ ได้แก่ เพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน

**ขอบเขตระยะเวลา** การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 - เมษายน พ.ศ. 2565

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันจะเป็นผลทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้แก่องค์กรอื่นๆ ในการนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในเรื่องลักษณะเดียวกันได้

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัยฐานความรู้ การรับรู้ และประสบการณ์
2. พนักงานเอกชน หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจและมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ และให้รวม ถึงผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน เช่น บริษัทรถยนต์ บริษัทจำหน่ายสินค้าต่างๆ เป็นต้น
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ คือ การยกระดับจากงานที่เคยทำหน้าที่ประสานงานเฉพาะเรื่อง มาเป็นการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับสูงขององค์กรในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องผันตัวเองจากผู้บริหารงานประจำด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ มาเป็นนักกลยุทธ์ที่ทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้บริหารระดับสูง เพราะนอกจากจะต้องเข้าร่วมประชุมแผนกลยุทธ์ เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของธุรกิจแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ยังต้องสามารถประเมินทิศทางของธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมาชี้แนะกลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร

### **แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืดหยุ่นอยู่ได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

#### **แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580**

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย

ที่ว่า”ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่**

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาที่สำคัญซึ่งถือว่าเป็น sub-set ของประเด็นเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) อันเนื่องมาด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรคือทุน ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นสมองของมนุษย์ที่มีความรับผิดชอบต่อการกิจด้วยประการทั้งปวงนั่นคือความสำเร็จ การตั้งอยู่ได้ของทุกองค์กรมนุษย์จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ถือว่าเป็น ยุคของการสลัดตัดอดีตสู่การสร้างสรรค์เข้าสู่ยุคใหม่ (Cutting Edge) ด้วยเหตุนี้ภูมิปัญญาามนุษย์บวกระบบธรรมาภิบาลของมนุษย์หรือภาษาชาวพุทธที่เรียกว่า วิชาจรณะสัมปันโน ซึ่งเป็นผู้พร้อมไปด้วยภูมิความรู้และการประพฤติปฏิบัติที่เป็นธรรมย่อมสร้างคนให้มีความโปร่งใสอยู่ในองค์กร เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีคุณภาพและเสริมสร้างสาระประโยชน์ให้แก่องค์กรนั้นๆ โลกปัจจุบันจึงทำการค้นหาและวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ให้มีขีดความสามารถที่สามารถแข่งขันในเวทีโลกเป็นอย่างสูงคนในองค์กรไม่ใช่แค่การ มองเป็นพนักงานคนหนึ่งในองค์กรเนื่องจากคนมีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น การกล่าวเช่นนี้เนื่องจากประเทศไทยได้เริ่มเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.

2540–2544) ที่เป็นการปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นเศรษฐกิจมาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเป็นการวางแผนจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เปิดโอกาสให้คนไทยทุกสาขาอาชีพและทุกภูมิภาคเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่เริ่มการจัดทำแผนและการพัฒนาให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการพัฒนาพัฒนาศักยภาพของคนการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคนการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาค และชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการพัฒนาประชารัฐ เป็นการพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะและพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะของคนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ การบริหารจัดการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วยแนวทางการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างความมั่งคั่งในด้านรายได้ทำให้คนไทยและสังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมของคนในสังคม คือ การย่อหย่อนในศีลธรรม จริยธรรมขาดระเบียบวินัย (บุษกร วัฒนบุตร, 2558:46)

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและวิธีการในการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีความเหมาะสมมาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข และสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ เช่น

Edwin Flippo ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ เป็นการวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคลให้เป็นไปตามหน้าที่ที่มีการมอบหมาย



O. Glenn Stahl ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การให้คนในองค์กรสามารถปรับตัวและเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากองค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลง โดยใช้ทักษะ แรงจูงใจ และการเปิดให้มีส่วนร่วมโดยมีวัตถุประสงค์ให้คนยอมรับองค์กร

Felix A. Nigro ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และการปฏิบัติงานจากบุคคลเหล่านั้นให้มากที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพ

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น**

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 249) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

คำว่า“ความคิดเห็น”(Opinion) ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ต่างๆ กัน เช่นเอนเกล และเชลล์ กลูบ (Engle & Shellgrove, 1969, p.36) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น คือการแสดงออกด้านเจตคติที่ออกมาเป็นคำพูด เป็นการสรุปหรือการลงความคิดเห็นโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่

ชอว์ และแจ็ค (Shaw & Jack, 1967, p.152) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgment) หรือ ทิศนะ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และความคิดย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ

มอร์แกน และคิง (Morgan & King, 1971, p.95) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือการยอมรับคำพูดที่เกิดขึ้นโดยทัศนคติวัตรฐ อาจหาญ (2542, หน้า 8) ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิดและทัศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา ก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออกมา การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่างๆ นั้น ประกอบขึ้นด้วยสิ่งสำคัญ ๆ คือ ความรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

เสกสรร วัฒนพงษ์ (2542, หน้า 141) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อ ทศนะ การวินิจฉัย การพิจารณาหรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ โดยได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติและข้อเท็จจริง ความรู้ที่มีอยู่ของผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอาจจะแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนก็ได้

พรนิภา ยันนาคี ชูติมา ศิริจันทร์ ธนันต์ชัย นพแก้ว และบวร บัวขาว (2546, หน้า 142) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้จากแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานจากส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

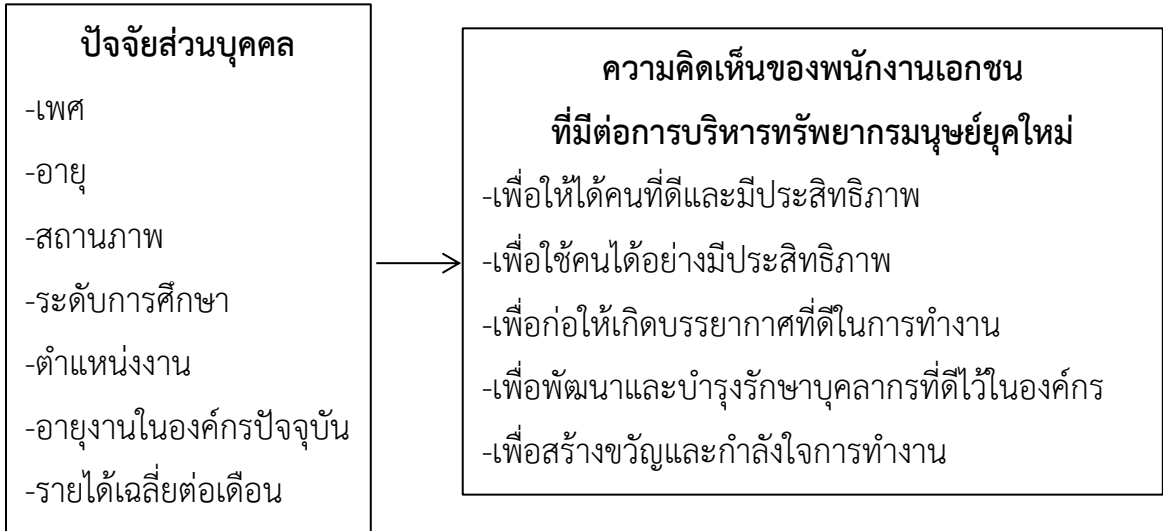
สุพัตรา ธีญ่น้อม (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล พบว่า ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาลอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากโรงเรียนลาซาลมีระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกที่ชัดเจน

กนกอร รัตนพันธุ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีพม่า รูปสุวรรณกุล (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ประสบการณ์ รายได้ และการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

นพรัตน์ ประุงเกียรติ. (2564) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ติสเพลย์ จำกัด การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ติสเพลย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 53 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 มีอายุ 31 – 39 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 ตำแหน่งงานในปัจจุบันคือระดับปฏิบัติการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 - 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 2.) ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ติสเพลย์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลปฏิบัติการ ด้านการคัดเลือกคน และด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสรรหาหรือการลดกำลังคน การฝึกอบรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ตามลำดับ

## กรอบแนวคิด



## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของจำนวนพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) และสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้ตารางการหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยทำการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% โดยผลจากการเกิดตารางของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (e-Questionnaires)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาคือมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 มีสถานภาพสมรส จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการแผนก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าส่วน/หัวหน้างาน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีตำแหน่งงานสูงกว่าผู้จัดการแผนกขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 3-5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน 1-3 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 อายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น

ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D.=0.093)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่ได้ระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D.=0.467) รองลงมาคือด้านเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D.=0.481) เพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D.=0.490) เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D.=0.510) เพื่อใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D.= 0.600) ตามลำดับ

### **อภิปรายผลการวิจัย**

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นพนักงานของเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้  
ผลจากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นพนักงานของเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน ด้านเพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ด้านเพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร ด้านเพื่อใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

### **ข้อเสนอแนะ**

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นพนักงานของเอกชน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและควรควบคู่ไปกับความเปลี่ยนแปลง

## เอกสารอ้างอิง

- สุพัตรา ธีญ์น้อม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกอร รัตนพันธุ์. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3. วารสาร มทร. อีสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพฯ.
- นพรัตน์ ประยูรเกียรติ. (2564). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โพรดีสเพลย์ จำกัด. บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคอง สุขนครจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ 4.0. ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง. (พิมพ์ครั้งที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2564). การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://sites.google.com/site/karbriharthrayyakrmnusy/>.
- แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept). สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>.
- แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <https://www.moneywecan.com/human-resource-management/>.
- แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2565 จาก (<https://www.gotoknow.org/posts/267913>).