

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น
จำกัด

THE EMPLOYEES OPINIONS ON THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
OF KORNGUEN COLLECTION CO., LTD.

เจนจิรา สงเป็ย
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jenjira Songpia
E-mail: poy.jenjira@hotmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสภาพบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ พนักงาน บริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษาพบว่า 1.) พนักงานบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ละ และเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00, 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60, 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90, 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60, ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50, 6-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60, มากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง พนักงาน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 รองลงมาคือ หัวหน้าทีม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00, ผู้จัดการแผนก จำนวน 12 คน คิด

เป็นร้อยละ 5.70, ผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 15,001-30,000 จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00, 30,001-50,000 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, 50,000 มากกว่าบาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

2.) ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความคิดเห็น; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The objective is to study The employees opinions on the human resource management of Kornguen Collection Co., Ltd. These were gender, age, education level, job age, position and salary. The population used in this research was Kornguen Collection Co., Ltd. employees. amount of 350 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1.) The users all respondents 350 peoples. Most of them were 149 females, 71.00 %, and 61 were male, representing 29 %. Accounted for 29.00 %, 41-50 years, the number of 18 %, accounting for 8.60 %, 51-60 years old, 6 people, or 2.90 %, 60 years old or more Number of one person, equivalent to .50 %, respectively, most of whom have a bachelor's degree of 172, accounting for 81.90 %, followed by 22 master's degrees, or 10.50 %, 14 people below the bachelor's degree. Is 6.60%, 2 doctoral degree persons, equivalent to 1.00%, respectively, most of whom have worked 1-5 years, 105 people or 50.00%, followed by less than 1 year, 41 people or 19.50%, 6-10 years old, the number of 39 people, representing 18.60 %, over 10 years, 25 people, accounting for 11.90 %, respectively. The majority of employees were 174 people, accounting for 82.90 %, followed by 21 team leaders, accounting for 10.00 %, 12 department managers, or 5.70 %, 3 executives, or 1.40 %. Most of them have salaries 15,001-30,000, number 104 people, equivalent to 49.50 %, followed by less than or equal to 15,000 baht, 63 people, representing 30.00 %, 30,001-50,000, 36 people, or 17.20 %, 50,000 more than baht. Up to 7 people, equivalent to 3.30 %, respectively.

2.) The overall opinion of the employees towards the human resource management of Kanguen Collection Company Limited was at a high level. When

considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, namely selection. Performance appraisal Recruitment Training and compensation and benefits development, respectively.

Keywords: Opinions; Human management

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญหรือเป็นหัวใจหลักในการผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้าซึ่งจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่างๆเพื่อให้ทันโลกปัจจุบันที่ก้าวหน้าไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาปัจจัยอื่นๆขององค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรู้ความสามารถทักษะและจิตสำนึกที่ดีในการทำงานสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาและตัวบุคคลเองในการพัฒนาทักษะเหล่านี้รวมทั้งปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ดังนั้นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเนื่องด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งสภาพแวดล้อมภายในเช่นสถานะการเงินการตลาดการผลิตสินค้าวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เช่นเศรษฐกิจการเมืองสังคมเทคโนโลยีด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพรวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยเหตุนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการด้านกฎหมาย และ ให้บริการติดตามเร่งรัดหนี้สิน รับซื้อหรือรับโอนหนี้หรือรับโอนสิทธิเรียกร้อง จากสบันการเงิน ธนาคารพาณิชย์ ธุรกิจเอกชน ดำเนินการติดตามทวงถาม ฟ้องร้องบังคับคดีให้ชำระหนี้ ที่ได้รับมอบอำนาจดำเนินธุรกิจให้บริการติดตามเร่งรัดหนี้สิน ด้วยภายใต้การดำเนินงานธุรกิจเหล่านี้จะต้องพูดคุย และมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆมากมาย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขตลอดจนการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน

คอลเลคชั่น จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด

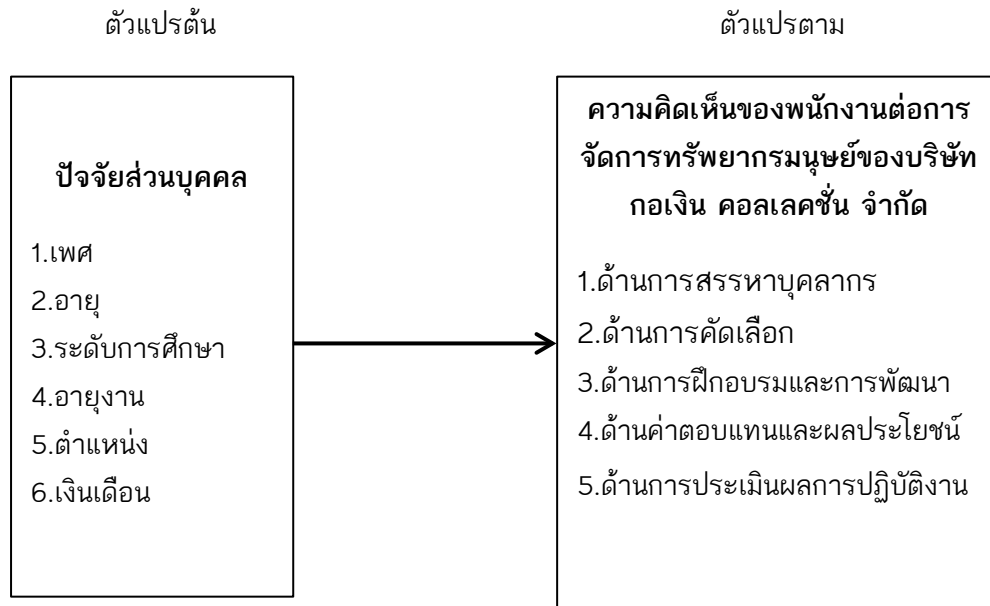
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการสร้างความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด
2. ผลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด ที่จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพ มีศักยภาพในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมถึงสามารถนำไปปรับปรุงข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

Feld M. P. Man (1971) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษา ความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการ ฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตาม ความพอใจของผู้ร่วมงาน

Best (1977) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไป จะต้องมืองค์ประกอบ3อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย วิธีวัด ความคิดเห็น นั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถาม เลือกตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้ แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ทโดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียงเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น5ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Gilley and Eggland (1989: 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเริ่มจากการรับสมัคร การเลือกสรร การดำรงรักษา การพัฒนารวมไปถึงการใช้ประโยชน์และการอำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

Mathis and Jackson (2000: 4) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดโดยการออกแบบระบบการทำงานขององค์กร อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bowin and Harvey (2001: 6) ได้อธิบายความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงสิ่งที่ช่วยส่งเสริมในการพัฒนา จูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

Armstrong (2006: 5) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นกรณีทำงานร่วมกันหรือทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด KORNGUEN COLLECTION CO., LTD.

KC คือ บริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านกฎหมาย และ ให้บริการติดตามเร่งรัดหนี้สิน เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายบริษัท อยูธยา แคปปิตอล ออโต้ AYCAL และ รับซื้อหรือรับโอนหนี้หรือรับโอนสิทธิเรียกร้อง จากสถาบันการเงิน ธนาคารพาณิชย์ ธุรกิจเอกชน ดำเนินการติดตามทวงถาม ฟ้องร้องบังคับคดี ให้ชำระหนี้ ที่ได้รับมอบอำนาจดำเนินธุรกิจให้บริการติดตามเร่งรัดหนี้สิน บริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลที่ดีละดำเนินธุรกิจด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณ พร้อมมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเป้าหมายการทำงานที่สัมฤทธิ์ผลในทุกกลุ่มธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์ (2550) เพื่อศึกษาการศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยใช้ กลยุทธ์การ บริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอฟเอ็มพีกรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี ไทยแลนด์ จำกัด จำนวนประชากร 73 คนเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน พบว่า ด้านการมีความสมดุลภายในพนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการบริหารค่าตอบแทนด้านการมีความสมดุลภายในอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าส่วนเรื่องที่บริษัทกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเงินเดือนผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ และค่าตอบแทนเท่าเทียมกันพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกันเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม บริษัทจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงหลักยุติธรรม บริษัทจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานระดับเดียวกันเท่าเทียมกันอยู่ในระดับสูง

พระเอกราช กิตติธโร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ" ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา, ด้านการศึกษา

(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อปี และตำแหน่ง พบว่าประชาชนที่มีเพศอาชีพ รายได้ต่อปี ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ควรคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์มาเป็น วิทยากรในการฝึกอบรม ผู้บริหารควรหางบประมาณมาตั้งเป็นงบแยกออกมาต่างหาก เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ เปิดโอกาสให้ บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษในด้านต่างๆ เพื่อให้โครงการด้านการจัดการฝึกอบรมนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ต่อไป

ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์ (2558) ศึกษาเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจการเงินให้ระดับความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการให้น้ำหนักความสำคัญพบว่า การให้ความสำคัญมากที่สุดคือ หลักการสรรหาและรองลงมาคือนโยบายการสรรหาอยู่ในระดับมาก และแหล่งการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบด้านประสบการณ์ทำงานพบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อการคัดเลือกบุคลากรสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ถึง 20 ปีด้านการเปรียบเทียบขนาดขององค์กรพบว่าขนาดองค์กรที่ต่างกันผู้จัดการฝ่ายบุคคลในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างกันระดับความคิดเห็นต่อการสรรหาบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก

มูฮามมัด อีแมดือเระ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้าน

ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นตามลำดับ (2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมาได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายด้านเวลาในการทำงานด้านคุณภาพงานตามลำดับ (3) ความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์และ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันและ (4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามโดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยคุณภาพชีวิตพนักงานแรงงานสัมพันธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย

สลิลลา มารยาท (2560) การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงที่ทำการเขตวัดเลียบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติงานในที่ทำการเขตวัดเลียบ ศึกษาการรับรู้และความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินผล และศึกษาปัญหาและอุปสรรคของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติงานในที่ทำการเขตวัดเลียบ

การค้นคว้าอิสระนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารจำนวนรวม 5 คน และการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน การไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติงานในที่ทำการเขตวัดเลียบจำนวน 301 คน รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาพบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และกลยุทธ์ขององค์กร และพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติงานในที่ทำการเขตวัดเลียบมีความเชื่อมั่น การยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้พัฒนาบุคลากรและองค์กรในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้และความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ปฏิบัติงานในที่ทำการเขตวัดเลียบส่งผลต่อความเชื่อมั่น และการยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้พัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ชุด โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ใช้ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยเลือกผู้ที่เต็มใจและสะดวกตอบแบบสอบถามในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เพื่อให้ได้ผลของการศึกษาที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ละ และเป็นเพศชายจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00, 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60, 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90, 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60, ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50, 6-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็น

ร้อยละ 18.60, มากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง พนักงาน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 รองลงมาคือ หัวหน้าทีม จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.00, ผู้จัดการแผนก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70, ผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 15,001-30,000 จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00, 30,001-50,000 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, 50,000 มากกว่าบาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิด เป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{x} = 3.82, \bar{x} = 3.69, \bar{x} = 3.68, \bar{x} = 3.64, \bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง พนักงานบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ละ และเป็นเพศชายจำนวน 61 คน คิด เป็นร้อยละ 29 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00, 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60, 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90, 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ตามลำดับ ส่วน ใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60, ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50, 6-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60, มากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง พนักงาน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 รองลงมาคือ หัวหน้าทีม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00, ผู้จัดการแผนก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70, ผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 15,001-30,000 จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00, 30,001-50,000 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, 50,000 มากกว่า บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

**ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอล
เลคชั่น จำกัด**

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1.ด้านการสรรหาบุคลากร

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือองค์การมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น องค์การมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับระบบงาน ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งตามหน้าที่รับผิดชอบ องค์การมีการสอบสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อใช้ในการคัดเลือกพนักงานใหม่ องค์การมีการโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน องค์การมีการเปิดรับพนักงานใหม่จากแหล่งที่เหมาะสม และองค์การมีวิธีการสรรหาบุคลากรที่แตกต่างไปจากคู่แข่งอื่นที่อยู่ในตลาดเดียวกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮาหมัด อีแมดีเอระ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

2.ด้านการคัดเลือก

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์การมีความโปร่งใส และยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่ องค์การมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนด องค์การมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่ และ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์ (2558) ศึกษาเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3.ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์การมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์กร และทราบถึงลักษณะงานที่จะได้รับ มอบหมาย องค์การให้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การมีการอบรมในรูปแบบของวิธีการปฏิบัติงานจริง องค์การมีการอบรมเพื่อใช้สำหรับเตรียมความพร้อมด้านความสามารถของพนักงาน สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และองค์การให้การสนับสนุนแก่พนักงานสำหรับการพัฒนาตนเองเช่น ทวนการศึกษาต่อ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเอกราช

กิตติธโร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ กันตลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ"

4.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน นอกจากนี้เงินเดือนที่พนักงานได้รับแล้วองค์กรจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา องค์กรมีการมุ่งเน้นในด้านของการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการทำงาน ได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ องค์กร การจัดสวัสดิการในการทำงานนอกเหนือจากการทำงานของ องค์กร และองค์กรมีประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุคุ้มครองพนักงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีเงินสะสมเพื่อการออมเงินของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์ (2550) เพื่อศึกษาการศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้ กลยุทธ์การ บริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษาบริษัท เอฟเอ็มพีกรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี ไทยแลนด์ จำกัด

5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท กอเงิน คอลเลคชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทราบ ถึงเป้าหมายของตนเอง องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน และพนักงาน องค์กรใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรึกษาหารือกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนา งาน และ องค์กรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้สำหรับการขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อน ตำแหน่ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลา มารยาท (2560) การศึกษาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงที่ทำการเขตวัด เลียบ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการสรรหา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ นอกเหนือจากที่ องค์กรมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับระบบงาน ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการ สำหรับงานใดงานหนึ่งตามหน้าที่รับผิดชอบ มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะ งาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงาน ตัวอย่างเช่น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อดึงดูดใจให้แก่ผู้สมัคร ที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ ว่าองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการคัดเลือก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีความโปร่งใส และยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่ องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนด

องค์กรมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่ ตัวอย่างเช่น องค์กรควรมีทั้งการสัมภาษณ์ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติโดยหัวหน้าสายงานหรือหัวหน้าทีมโดยตรง

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีการอบรมปฐมนิเทศให้แก่พนักงานทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานได้รู้จักองค์กร และทราบถึงลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์กรควรใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรมีการอบรมในรูปแบบของวิธีการปฏิบัติงานจริง และในการพัฒนา ตัวอย่างเช่นองค์กรควรเพิ่มในเรื่องของทุนการศึกษา หรือโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มศักยภาพ และทักษะความเป็นผู้นำ

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน นอกจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับแล้วองค์กรจ่ายค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ตัวอย่างเช่น องค์กรควรมีการมุ่งเน้นในด้านของการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ควรมีการพิจารณาทบทวนโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานในทุกๆปี ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่พนักงานได้พัฒนาตนเองในทุกๆปี รวมไปถึงจนถึงด้านสวัสดิการ ควรจัดให้มีความเหมาะสมเพื่อตรงความต้องการของพนักงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายของตนเอง ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ตัวอย่างเช่น องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน และพนักงาน พนักงาน และหัวหน้างาน และใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรึกษาหารือกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

บรรณานุกรม

- ชลธิชา วิฑิตกพัทธ์.(2558). การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจการเงินในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ.
- มูฮำหมัด อีแมดีอ๊ะเระ.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอับนูอ์ฟฟาน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระเอกราช กิตติธโร.(2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สังคมศาสตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สลิลลา มารยาท.(2560). การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงที่ทำการเขตวัดเลียบ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์.(2550). การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การ
บริหารค่าตอบแทนกรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์)
จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำนักวิชาการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัย
บูรพา.

Armstrong , Gary and Philip Kotler. (2006). Marketing : An Introduction. 2 nd ed.
Singapore : Pearson Education South Asia.

Best, John W. (1977). Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New
Jersey:Prentice Hill.

Feldman, M. P. (1971). Psychology in the Industrial Environment. London: Butter
Worth.

Gilley, J. W., & Egglund, S. A. (1989). Principles of human resource development.
Boston: Addison-Wesley

R.B. and Harvay, D. (2001). Human Resource Management: An Experiential

Robert L.Mathis; & John it, Jackson. (2000). Human Management. 2 nd ed. , South -
Western Colledge Publishing, Copyright, p.104.Bowin,