

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด

THE OPINIONS OF EMPLOYEE ON THE MANAGEMENT HUMAN RESOURCES
OF THE FOUR DISPLAY COMPANY LIMITED

นพรัตน์ ปรงเกียรติ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nopparut Prungkeiat

Email: nopparut.pang@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด ได้แก่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาหรือการลดกำลังคน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท โฟร์ชิสเต็มส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

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 โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลปฏิบัติการ ด้านการคัดเลือกคน และด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสรรหาหรือการลดกำลังคน การฝึกอบรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความคิดเห็น; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The objective is to study Opinions of Employee on the Managing Human Resources of the Four Display Company Limited. The factors of research include Human resource planning, Recruiting or reducing manpower, Selection, Orientation, Training, Performance appraisal, Compensation and benefits, Career development. The are classified by Personal factors were including Sex, Age, Status, Education, Current position, Duration of work, Average income per month. The population used is The employee of the Four Display Company Limited. The samples used in this research amount of 53 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics wear percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1.) The users all respondents 53 peoples. Most are male 32 peoples representing 60.38%. Most aged 31 – 39 years old 26 peoples representing 49.06%. Most are the status Married or living together 26 people representing 49.06. Most are Bachelor's degree 28 peoples representing 52.83. Most Current position job position is operating level 29 peoples representing 54.72%. Most duration of work under 1 – 5 years 20 peoples representing 37.74%. Most are average income per month 20,001 – 30,000 bath 22 peoples representing 41.51%.

2.) The Opinions of Employee on the Managing Human Resources of the Four Display Company Limited overall is at a medium level. Considering each side, then that side is the high level of Orientation, Performance appraisal, Selection and Compensation and benefits respectively. The other side is medium level of Recruiting or reducing manpower, Training, Human resource planning and Career development respectively.

Keywords: Opinions; Management Human Resources

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจมีสภาพการณ์การแข่งขันที่สูง และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ต่างต้องเผชิญหน้าเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของธุรกิจ นอกจากนี้การที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นนี้ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำรงธุรกิจอยู่ได้ และการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาว แม้ว่าจะมีอุปสรรค หรือประสบภาวะวิกฤติต่างๆ ที่คาดไม่ถึงก็ตาม จึงต้องมีการนำกลยุทธ์ วิธีการบริหารจัดการ และตัดสินใจรูปแบบใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตทางธุรกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยองค์กรนั้นจะสามารถดำรงอยู่ได้หรือไม่ ต้องมีประสิทธิผล ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โพรดิสเพลย์ จำกัด เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจภายนอก เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องเตรียมปรับตัว และพัฒนานุเคราะห์ในองค์กรให้เตรียมพร้อมต่อสถานะเศรษฐกิจต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โพรดิสเพลย์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โพรดิสเพลย์ จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบันระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โพรดิสเพลย์ จำกัด ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาหรือการลดกำลังคน การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

พนักงานบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

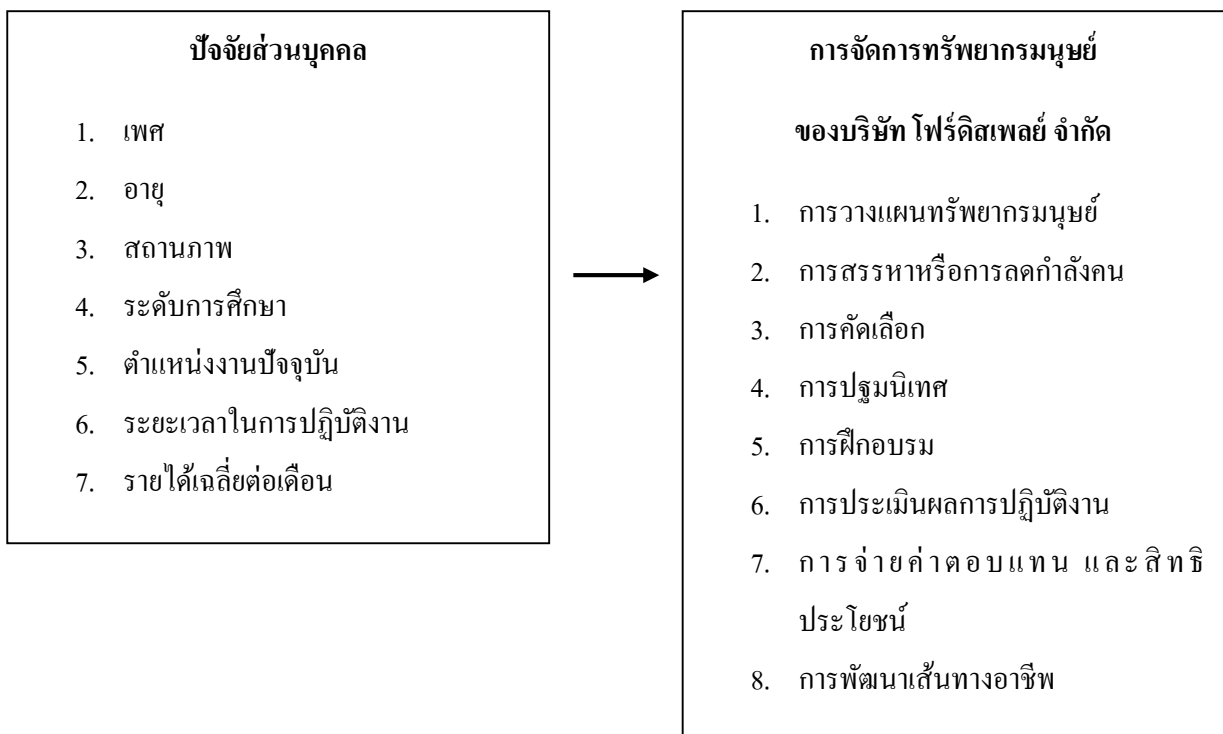
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด
2. สามารถนำวิจัยฉบับนี้ไปเป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาองค์กรของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด
3. สามารถนำวิจัยฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Noe Raymond A & others (2012) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประสิทธิผลเชิงบวกต่อองค์กร 8 ด้านคือ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารและการปฏิบัติงาน และการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน โดย Dessler (2009:2) ก็ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า คล้ายคลึงกัน คือเป็นกระบวนการของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน ความยุติธรรม ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์กับพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร และสร้างมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด

บริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านจอภาพ LED DISPLAY OUTDOOR อย่างครบวงจร ภายใต้แนวคิดสมัยใหม่ ที่เน้นความสวยงามและกลมกลืน ด้วยระบบการบริหาร และจัดการสินค้าให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมไปถึงบริการก่อน และหลังการขายที่ลูกค้าสามารถเชื่อถือได้ และด้วยความคิดที่แตกต่าง มีความก้าวหน้าทันสมัย เน้นการออกแบบและให้ความสำคัญกับรายละเอียดอาคาร และสถานที่ จุดขายของบริษัทในวันนี้ไม่ใช่เพียงแค่จอภาพ LED ที่สามารถใช้งานได้ทั้งภายในและภายนอกโดยทั่วไป แต่บริษัทยังสามารถออกแบบรูปผลิตภัณฑ์ LED ให้มีรูปแบบใหม่ สวยงามกลมกลืนและเหมาะสมกับสถานที่ และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัทให้ครอบคลุมธุรกิจมากขึ้น บริษัทได้ขยายธุรกิจไปสู่กลุ่มด้านผลิตภัณฑ์ด้านการสื่อสาร (Communication) กลุ่มผลิตภัณฑ์ด้านจอแสดงผลขนาดใหญ่ (Display Solution) และกลุ่มผลิตภัณฑ์ด้านระบบพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell System) เพื่อตอบสนองกับความต้องการได้อย่างครบวงจร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรเศรษฐ วาสะศิริ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านปริมาณด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ควรมีการปรับปรุงนโยบายสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล (2558) ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ (2) ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 14 คน ผลการวิจัย พบว่ากระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ค่านึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กรมากที่สุด กระบวนการสรรหาเปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคคลทั่วไปจากภายนอกหน่วยงานเข้าสู่กระบวนการสรรหา แบ่งวิธีการสรรหาตามความต้องการขององค์กรแต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กระบวนการคัดเลือกนำหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการสอบแข่งขันของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเป็นไปตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่างๆ ขององค์กร กระบวนการบริหารค่าตอบแทนออกข้อกฎหมายเพื่อเป็นหลักในการบริหารเงินเดือนและมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ต่างๆ กระบวนการให้สวัสดิการมีการให้สวัสดิการตามที่กฎหมายบังคับและตามนโยบายขององค์กร กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามวัตถุประสงค์ของแต่ละการประเมิน นอกจากนี้ยังพิสูจน์ว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจนทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

พิมพ์วิไล ลัดดาวัลย์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้การควบคุมกิจการประสบความสำเร็จ กรณีศึกษาธนาคารธนชาตกับธนาคารนครหลวงไทย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านกระบวนการคัดเลือกมีความสำคัญมาก ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สุพัตรา ฐญฺ์น้อม (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล พบว่า ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาลอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากโรงเรียนลาซาลมีระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกที่ชัดเจน

จุฑามาศ แสงอาวุธ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีพบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนามูลกรสายสนับสนุนของวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี บุคลากรส่วนใหญ่ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนามูลกรสายสนับสนุนที่ดำเนินงานผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี 4 รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศและการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่ความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาการศึกษา จากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน

วันวิสา จงรักษ์ (2551) ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมนั้นจะถูกให้ความสำคัญจากหน่วยงานต่าง ๆ น้อยที่สุด และไม่นิยมการส่งพนักงานไปฝึกอบรมหรือจัดการฝึกอบรมขึ้นแต่จะใช้ลักษณะของการพัฒนาในระหว่างการทำงาน ส่วนด้านการพัฒนา องค์กรได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาของพนักงาน แต่เนื่องด้วยทุนการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดเมื่อเทียบกับจำนวนของพนักงานภายในองค์กรทำให้พนักงานบางส่วนยังขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

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

ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 ราย จากการเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน และตัวแทนจากฝ่าย

ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 20 คน จากการเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้และวิธีการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ประสบการณ์ รายได้ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์ (2559) ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรใน จังหวัดนครราชสีมาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 288 คนคิดเป็นอัตราตอบกลับ ร้อยละ 96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระบวนการ จัดการทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากร มนุษย์ด้านการคัดเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุภณัฐ ปัญญาแก้ว (2557) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัญหาของ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (2) เพื่อเสนอแนวทาง ปรับปรุงและแก้ไขปัญหการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เป็น การศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามี 29 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการสัมภาษณ์แบบ เจาะลึก จำนวน 6 คน และกลุ่มการสนทนากลุ่ม จำนวน 23 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผลวิจัยพบว่า การ บริหารทรัพยากรมนุษย์มีปัญหาที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญก่อนเป็นอันดับแรก 3 ด้านนี้ ได้แก่ ด้านพัฒนา บุคลากร ด้านบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ รวมถึงขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสถาบัน ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีใน

การปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถาบันด้านต่างๆ ไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานของสถาบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด จำนวน 53 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973)

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) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 53 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 และเพศหญิงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 39 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมาคือ 22 – 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53, 40 – 48 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 และมากกว่า 48 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ตามลำดับ ส่วน

ใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมาคือสถานภาพ โสด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 รองลงมาคือ ปวส. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53, ปวช. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันระดับปฏิบัติการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 และระดับบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42, 11 – 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 และ 6 – 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74, 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ ดิสเพลย์ จำกัด มีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ ดิสเพลย์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลปฏิบัติการ ด้านการคัดเลือกคน และด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 3.48, \bar{X} = 3.44, \bar{X} = 3.43, \bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสรรหาหรือการลดกำลังคน การฝึกอบรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.33, \bar{X} = 3.32, \bar{X} = 3.17, \bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท โฟร์ ดิสเพลย์ จำกัด มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 53 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 และเพศชาย หญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 39 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมาคือ 22 – 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53, 40 – 48 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 และมากกว่า 48 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมาคือสถานภาพ โสด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.83 รองลงมาคือ ปวส. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53, ปวช. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันคือ

ระดับปฏิบัติการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 และระดับบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 - 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42, 11 - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 และ 6 - 10 ปีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74, 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โฟร์ดิสเพลย์ จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลปฏิบัติการ ด้านการคัดเลือกคน และด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสรรหาหรือการลดกำลังคน การฝึกอบรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1.ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสำรวจพนักงานในองค์กร การจัดทำ พัฒนาลักษณะงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน การทำวิเคราะห์งานอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนการต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และการวางแผนจำนวนของพนักงานให้เหมาะสมกับองค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ วาสะศิริ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยพิษณุโลก

2.ด้านการสรรหาหรือการลดกำลังคน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระบบการสรรหาที่เป็นธรรม การสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอก ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ และการปรับลดพนักงานที่ไม่มีความจำเป็นตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรกันต์ นิมิตรศตกุล (2558) ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3.ด้านการคัดเลือก

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียนหรือการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสม ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพวิไล ลัดดาวัลย์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยทรัพยากร

มนุษย์ที่ทำให้การควบรวมกิจการประสบความสำเร็จ กรณีศึกษานาการชนชาติกับธนาคารนครหลวงไทย และไม่สอดคล้องกับ สุพัตรา ฐณิน้อม (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อการดำรง การศึกษาโรงเรียนลาซาล

4. ด้านการจัดปฐมนิเทศ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการจัดปฐมนิเทศองค์กร และการจัดปฐมนิเทศของพนักงานใหม่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ แสงอาวู (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

5. ด้านการฝึกอบรม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การฝึกอบรมและพัฒนาให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป รู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบที่เลี้ยง ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา จงรักษ์ (2551) ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านทราบถึงผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกร รัตนพันธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 และสอดคล้องกับ ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละสายงานและข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รู้สึกพอใจกับสิทธิ

ประโยชน์ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์ (2559) ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา

8. ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาในสายอาชีพ และการส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในสายอาชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภณัฐ ปัญญาแก้ว (2557) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรจะมีสำรวจพนักงานที่อยู่ในองค์กรปัจจุบันว่ามีจำนวนเท่าใด และจำแนกเพศ วัย การศึกษา ทักษะ และความสามารถต่างๆ เพื่อเป็นการสำรวจจำนวนพนักงานที่แท้จริงภายในองค์กร

ด้านการสรรหาหรือการลดกำลังคน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ควรสรรหาวิธีการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย และตอบโต้กับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อดึงดูดบุคคลรุ่นใหม่ หรือบุคคลที่มีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กร

ด้านการคัดเลือก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ ควรมีการปรับปรุงข้อเขียน หรือบทสัมภาษณ์สำหรับการคัดเลือกบุคคลใหม่ ให้สอดคล้องกับความเป็นไปในสภาวะปัจจุบัน

ด้านการปฐมนิเทศ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การจัดปฐมนิเทศขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงพันธกิจ วัตถุประสงค์ ปรัชญา และกฎระเบียบ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความเป็นมาขององค์กร ทราบถึงข้อปฏิบัติในการอยู่ในองค์กรร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจ และการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ด้านการฝึกอบรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การฝึกอบรม และพัฒนาโดยการให้ลงมือจริง ควรมีการเปิด Work Shop เพื่อให้พนักงานได้ฝึกทักษะ และลงมือทำจริงเพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งทราบถึงแนวทางการแก้ไข เป็นการเสริมสร้างทักษะ และฝีมือให้กับแต่ละบุคคล

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน ควรมีการกำหนดข้อประเมินผลงานโดยอ้างอิงจาก Job Description ของแต่ละแผนก เพื่อเป็นการประเมินผลงาน และมาตรฐานในการทำงาน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนด และจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละสายงาน ทั้งนี้องค์กรควรมีการสำรวจค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละสายงาน เพื่อเป็นการดึงดูด และสร้างมาตรฐาน ทั้งนี้ค่าตอบแทน ควรอ้างอิงกับผลงาน และอายุงานด้วย

ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรมีการให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาในสายงานอาชีพ ควรมีการส่งพนักงานไปฝึกฝน และอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในสายงานของตน เพื่อเป็นความเพิ่มความมั่นใจ และการรณรงค์ ที่ช่วยส่งเสริมในการพัฒนาอาชีพ

บรรณานุกรม

- กนกอร รัตนพันธุ์. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3. วารสาร มทร. อีสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จุฑามาศ แสงอาวุธ. (2550). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- นรเศรษฐ วาสะศิริ (2561). ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน มหาวิทยาลัยพิษณุโลก. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พัชรกัณฑ์ นิมิตรศศิกุล. (2558). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์วิไล ลัดดาวัลย์. (2554). ศึกษาเรื่องปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้การควบคุมกิจการประสบความสำเร็จ กรณีศึกษาธนาคารธนชาตกับธนาคารนครหลวงไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการประกอบการ.
- วันวิสา จงรักษ์. (2551). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย. วารสารวิจัยและพัฒนา. วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์. (2559). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน.

ศุภณัฐ ปัญญาแก้ว. (2557). ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพัตรา ธีญ์น้อม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงเรียนลาซาล. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Noe Raymond A. and others. (2012). Human Resource Management. 3rd ed. New York:Irwin/McGraw-hill Companies