การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์จำกัด

Human resource management of Porphol Building and Management Co., Ltd.

เก่งกาจ นาภรณ์ และปกรณ์ ปรีชาภรณ์
Kengkaj Naphon and Pakorn Preechaporn
สถาบันรัชต์ภาคย์
Rajapark Institute
Email: ar_phorn@hotmail.com.
Received November 8, 2018 & Revise November 25, 2018 & Accepted December 30, 2018

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.94, S.D.= 0.200) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะประเด็นการให้สวัสดิการ อาหารกลางวัน รองลงมาคือด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะประเด็นการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะประเด็นการกำหนดวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถส่งข้อเรียกร้องหรือข้อแนะนำให้กับฝ่ายบริหารได้ และน้อยที่สุดคือด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะประเด็นการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการทำงาน จากการการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์จำกัด

Abstract

This research article aims to 1. Study the human resource management of Ponpol Building and Management Co., Ltd. by using quantitative research. Analyze by using

percentage, mean, standard deviation. The overall research results found that the average of human resource management of Ponpol Building and Management Co., Ltd. was at a high level (=3.94, S.D. = 0.200). When considering each aspect, the sample group saw that Ponpol Building and Management Co., Ltd. had better human resource management in terms of compensation and other benefits than other aspects, especially in terms of providing welfare and lunch. The second most important aspect was human resource planning, especially in terms of creating the organization's human resource plan, and employee and labor relations, especially in terms of determining communication methods so that personnel can submit requests or suggestions to the management. The least important aspect was human resource selection, especially in terms of considering applicants from their work history. From the hypothesis testing, it can be discussed that opinions on human resource management of Ponpol Building and Management Co., Ltd. were classified by individual characteristics. It was found that the sample groups with different genders had different opinions on human resource management of Pornpol Building and Management Co., Ltd. with statistical significance at the .05 level only in the aspect of performance evaluation. The sample groups with different ages had no different opinions on human resource management of Pornpol Building and Management Co., Ltd. with statistical significance at the .05 level in all aspects.

Keywords: Human resource management, Pornpol Building and Management Co., Ltd.

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบอย่างรวดเร็วและรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ในขณะที่สภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ละองค์กรจะต้องรีบปรับตัว และพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยได้ส่งผลกระทบด้านคน ด้านงบประมาณการบริหารงานทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องเร่งปรับตัวให้เร็วขึ้น โดยปรับตัวให้องค์กรเล็กลงกะทัดรัดทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษากับบุคลากรมากขึ้น ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทุกองค์กรมุ่งที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนมีความรู้

ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การดำ เนินงานขององค์การต่างๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์การ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้ถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมกับงาน แนวคิดที่ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งนั้นเนื่องจากบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นในองค์การ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น หากองค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถจะส่งผลให้การบริหารจัดการปัจจัยด้านอื่นมีประสิทธิภาพตามมา

ดังนั้นองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจากความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับองค์กรคือ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กรในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย ช่วยให้บุคลากรพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ด้งนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท พรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารบริษัท พรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด สามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจและทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่น่าสนใจมานำเสนอดังต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เสนาะ ติเยาว์ (2545) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

ดนัย เทียนพุฒ (2546) กล่าวว่า การบริหารทรพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะหรือกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจพัฒนาและบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ชูชัย สมิทธิไกร (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์กร จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจูงใจ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้ และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

3. หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือบุคลากรที่มีความ จำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลาด้วยความจำเป็นบางประการ โดยองค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสารองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปอื่นๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สมเกียรติ พ่วงรอด (2546) กล่าวว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล เป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการเพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี อยู่ในสังคมองค์กรได้ มีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. การวางแผนงานบุคคล เป็นการเตรียมการขององค์กรในอนาคต เพื่อการเตรียมบุคคลและการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

2. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อเป็นการรองรับผู้ที่จะคัดเลือกมาบรรจุเพื่อปฏิบัติงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดการด้านค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือน หรือเงินเดือน หรือค่าจ้าง

3. การสรรหาและการคัดเลือก เป็นกระบวนการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรหรือตลาดแรงงานนอื่นๆ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ คัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรมมาปฏิบัติงานในองค์กร

4. การบรรจุและการแต่งตั้ง เป็นการรับบุคคลโดยผ่านกระบวนการคัดเลือกแล้วมาบรรจุแต่งตั้ง และมอบหมายหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบให้กับบุคคลปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นในองค์กร

5. การปฐมนิเทศ วัตถุประสงค์เพื่อการต้อนรับและแนะนาบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปขององค์กรหรือหน่วยงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ประวัติความเป็นมาขององค์กร นโยบาย บุคลากรในหน่วยงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ระเบียบปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรใหม่เกิดความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

6. การทดลองปฏิบัติงาน

7. การโอนและการย้าย การโอนเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในสังกัดเดิมไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอื่นต่างสังกัด โดยให้ได้รับเงินเดือนและมีสถานภาพเท่าเดิมหรือเทียบเคียงกับที่เคยได้รับในสังกัดเดิม การย้ายเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่และความรับผิดชอบจากที่เคยปฏิบัติอยู่ในองค์กรไปยังองค์กรอื่นโดยยังมีสถานภาพในการปฏิบัติงานเท่าเดิมและอยู่ในสังกัดเดิม

8. การจัดทำประวัติ เป็นการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับประวัติบุคคล ได้แก่ ประวัติส่วนตัว การศึกษา ประสบการณ์ การอบรม และการศึกษาดูงาน การบริการวิชาการรวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

9. การพัฒนาบุคคล โดยดำเนินการวิธีการที่เหมาะสมเพื่อวัตถุประสงค์และประสิทธิภาพขององค์กร

10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบ กากับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระยะเวลาหนึ่งพร้อมลงบันทึกไว้เพื่อประเมินผล ปรับปรุง พัฒนา บำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร

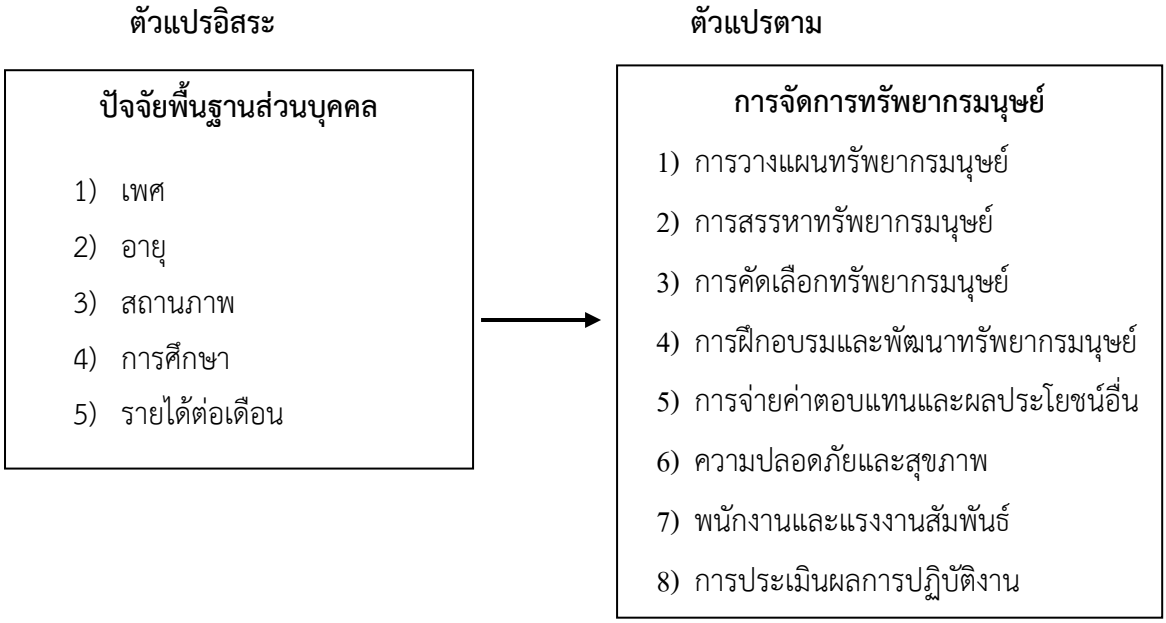
11. วินัยและการดำเนินการทางวินัย กำหนดเพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติและพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

12. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้บุคลากรในองค์กรนอกเหนือจากเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าตอบแทนต่างๆ ที่มิใช่เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่เกี่ยวพันกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม

13. การพ้นจากงานและบำเหน็จบำนาญ การพ้นจากงานเป็นการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในองค์กร โดยเหตุผลของบุคคลหรือเหตุผลจากองค์กรที่มีผลทำให้หมดสภาพและมีสิทธิที่ได้รับตามปกติ บำเหน็จบำนาญเป็นประโยชน์เกื้อกูลซึ่งบุคลากรจะได้รับจากองค์กรก็ต่อเมื่อบุคลากรผู้นั้นออกจากองค์กรไปโดยได้รับบำเหน็จหรือบำนาญขึ้นอยู่กับเวลาปฏิบัติงาน 25 ปีบริบูรณ์ หรืออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ ก็มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะรับบำเหน็จหรือบำนาญ แต่ถ้ามีเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง 25 ปีบริบูรณ์ ก็จะได้รับบำเหน็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงาน ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด จำนวน 70 คนแบ่งเป็นชายจำนวน 45 คน หญิงจำนวน 25 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงาน ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 64 คน แบ่งตามสัดส่วนได้ ชาย จำนวน 40 คน หญิง 24 คน

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน

44 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และเป็นหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 9 คน

คิดเป็นร้อยละ 14.06 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 76.56 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด โดยภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	$(\bar{X})$	(S.D.)	ความคิดเห็น	ลำดับ
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.01	0.282	มาก	2
การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	3.91	0.314	มาก	4
การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.86	0.331	มาก	7
การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.89	0.315	มาก	5
การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	4.02	0.297	มาก	1
ความปลอดภัยและสุขภาพ	3.88	0.418	มาก	6
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	4.01	0.282	มาก	2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.97	0.217	มาก	3
ภาพรวม	3.94	0.200	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.94, S.D.= 0.200) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}$ =4.02, S.D.= 0.297) รองลงมาคือด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X}$ =4.01, S.D.= 0.282 และS.D.=0.282) และน้อยที่สุดคือด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ =3.86, S.D.= 0.331)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	$(\bar{X})$	**(S.D.)**	**ความคิดเห็น**	**ลำดับ**
1. มีการประเมินสภาพแวดล้อมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	3.97	0.470	มาก	5
2. มีการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์	3.95	0.452	มาก	6
3. มีการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ต้องการกับจำนวน พนักงานที่มีอยู่เพื่อเตรียมการล่วงหน้า	3.98	0.562	มาก	4
4. มีการติดตามข้อมูลต่างๆในตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.467	มาก	3
5. มีการทำสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.33	0.506	มากที่สุด	2
6. มีการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	4.42	0.498	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.01	0.282	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01, S.D.= 0.282) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}$ =4.42, S.D.= 0.498) รองลงมาคือประเด็นการทำสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= 0.506) ส่วนเรื่องการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}$ =3.95, S.D.= 0.452)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	$(\bar{X})$	**(S.D.)**	**ความคิดเห็น**	**ลำดับ**
1. มีการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาแทนการสรรหาพนักงานใหม่	4.39	0.633	มากที่สุด	2
2. มีการจ้างเหมาหรือสัญญาช่วงแทนการสรรหาพนักงานใหม่	3.73	0.512	มาก	5
3. มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานจากบุคลากรภายในก่อนการรับสมัครจากบุคคลภายนอก	3.34	0.648	ปานกลาง	7

4. มีการสรรหาพนักงานจากคู่แข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.53	0.616	มาก	6
5. มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	4.62	0.655	มากที่สุด	1
6. มีการกำหนดตำแหน่งงานว่างและคุณสมบัติที่ต้องการรับสมัครอย่างชัดเจน	4.06	0.467	มาก	3
7. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครงานและตำแหน่งงานว่างทางสื่อวิทยุ	3.69	0.531	มาก	5
ภาพรวม	3.91	0.314	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01, S.D.= 0.282) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}$ =4.42, S.D.= 0.498) รองลงมาคือประเด็นการทำสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= 0.506) ส่วนเรื่องการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}$ =3.95, S.D.= 0.452)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	$(\bar{X})$	**(S.D.)**	**ความคิดเห็น**	**ลำดับ**
1. มีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัคร ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือก	3.77	0.463	มาก	4
2. มีการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการทำงาน	3.45	0.561	มาก	5
3. มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน	3.84	0.570	มาก	3
4. มีการคัดเลือกผู้สมัครด้วยการสัมภาษณ์	3.97	0.563	มาก	
5. มีการประกาศผลการคัดเลือกให้ผู้สมัครทราบ	4.14	0.531	มาก	1
6. มีการตรวจสุขภาพของพนักงานก่อนรับเข้าทำงานและทำสัญญาการจ้างงาน	4.02	0.604	มาก	2

ภาพรวม	3.86	0.331	มาก

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.86, S.D.= 0.331) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการประกาศผลการคัดเลือกให้ผู้สมัครทราบมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}$ =4.14, S.D.= 0.531) รองลงมาคือประเด็นการตรวจสุขภาพของพนักงานก่อนรับเข้าทำงานและทำสัญญาการจ้างงาน ($\bar{X}$ =4.02, S.D.= 0.604) ส่วนเรื่องการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}$ =3.45, S.D.= 0.561)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$(\bar{X})$	**(S.D.)**	**ความคิดเห็น**	**ลำดับ**
1. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถ	3.72	0.548	มาก	5
2. มีการวางแผนกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาที่จะฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.86	0.639	มาก	3
3. มีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.95	0.575	มาก	2
4. มีการสอนงานโดยหัวหน้างานหรือพนักงานที่ชำนาญงาน	3.69	0.614	มาก	6
5. มีการส่งบุคลากรไปดูงานนอกสถานที่	3.84	0.511	มาก	4
6. มีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้/ทักษะของพนักงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน	4.30	0.609	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.89	0.315	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.89, S.D.= 0.315) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการติดตามและประเมินผลการนำความรู้/ทักษะของพนักงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\overline{X}$ =4.30, S.D.= 0.609) รองลงมาคือประเด็นการตรวจสุขภาพของพนักงานก่อนรับเข้าทำงานและทำสัญญาการจ้างงาน ($\overline{X}$ =4.02, S.D.= 0.604) ส่วนเรื่องการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\overline{X}$ =3.45, S.D.= 0.561)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	$(\bar{X})$	(S.D.)	ความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นลายลักษ์อักษร	4.11	0.508	มาก	4
2. มีมาตรฐานพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าแรง ที่โปร่งใส	4.27	0.597	มากที่สุด	3
3. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา	4.42	0.498	มากที่สุด	2
4. มีการให้สวัสดิการ บริการรถ รับ - ส่ง พนักงาน	3.00	0.591	ปานกลาง	9
5. มีการให้สวัสดิการ อาหารกลางวัน	4.45	0.665	มากที่สุด	1
6. มีการให้สวัสดิการ ที่พักอาศัย	3.94	0.732	มาก	7
7. มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุ	3.89	0.620	มาก	8
8. มีสวัสดิการประกันสังคม	4.08	0.599	มาก	5
9. มีการจ่ายเงินให้พิเศษ เช่น โบนัส อั่งเปา เงินรางวัล เป็นต้น	3.98	0.724	มาก	6
ภาพรวม	4.02	0.297	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02, S.D.= 0.297) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการให้สวัสดิการ อาหารกลางวันมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\overline{X}$ =4.45, S.D.= 0.665) รองลงมาคือประเด็นการจ่ายค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา ($\overline{X}$ =4.42, S.D.= 0.498) ส่วนเรื่องการให้สวัสดิการ บริการรถ รับ - ส่ง พนักงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\overline{X}$ =3.00, S.D.= 0.591)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ความปลอดภัยและสุขภาพ	$(\bar{X})$	(S.D.)	ความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย	3.94	0.794	มาก	2
2. มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น หมวกนิรภัย รองเท้า ถุงมือ ผ้าปิดจมูก เป็นต้น	3.81	0.500	มาก	4
3. มีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.14	0.732	มาก	1
4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยบุคลากร เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ เป็นต้น	3.87	0.724	มาก	3
5. มีการจัดตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี	3.70	0.609	มาก	6
6. มีการประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน	3.78	0.629	มาก	5
ภาพรวม	3.88	0.418	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.88, S.D.= 0.418) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}$ =4.14, S.D.= 0.732) รองลงมาคือประเด็นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย ($\bar{X}$ =3.94, S.D.= 0.794) ส่วนเรื่องการจัดตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปีกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}$ =3.70, S.D.= 0.609)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	$(\bar{X})$	(S.D.)	ความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีการกำหนดนโยบายการว่าจ้างและการเลิกจ้างที่ชัดเจน	3.73	0.570	มาก	5
2. มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับการทำงานและสื่อสารข่าวสาร หรือคำสั่งให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.97	0.534	มาก	3
3. มีการกำหนดวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถส่งข้อเรียกร้องหรือข้อแนะนำให้กับฝ่ายบริหารได้	4.27	0.623	มากที่สุด	1
4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี ในการทำงาน เช่น กีฬา ท่องเที่ยว บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม	4.16	0.512	มาก	2
5. มีการนัดให้ลูกจ้างกับนายจ้างมาเจรจากัน เมื่อเกิดปัญหาภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.93	0.328	มาก	4
ภาพรวม	4.01	0.282	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01, S.D.= 0.282) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการกำหนดวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถส่งข้อเรียกร้องหรือข้อแนะนำให้กับฝ่ายบริหารได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}$ =4.27, S.D.= 0.623) รองลงมาคือประเด็นการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี ในการทำงาน เช่น กีฬา ท่องเที่ยว บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ =4.16, S.D.= 0.512) ส่วนเรื่องการกำหนดนโยบายการว่าจ้างและการเลิกจ้างที่ชัดเจนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}$ =3.73, S.D.= 0.570)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$(\bar{X})$	(S.D.)	ความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.02	0.364	มาก	2
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.83	0.350	มาก	6
3. มีการจัดทำแบบฟอร์มเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผล	3.98	0.340	มาก	3
4. มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด	3.90	0.351	มาก	4
5. มีการแจ้งให้พนักงานทราบผลการประเมินทุกครั้ง	4.20	0.509	มากที่สุด	1
6. มีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	3.87	0.490	มาก	5
ภาพรวม	3.97	0.217	มาก	

จากตารางพบว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.97, S.D.= 0.217) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการแจ้งให้พนักงานทราบผลการประเมินทุกครั้งมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}$ =4.20, S.D.= 0.509) รองลงมาคือประเด็นการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ =4.02, S.D.= 0.364) ส่วนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}$ =3.83, S.D.= 0.350)

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.94, S.D.= 0.200) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า

บริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะประเด็นการให้สวัสดิการ อาหารกลางวัน รองลงมาคือด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะประเด็นการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะประเด็นการกำหนดวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถส่งข้อเรียกร้องหรือข้อแนะนำให้กับฝ่ายบริหารได้ และน้อยที่สุดคือด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะประเด็นการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการทำงาน

จากการการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ต้องมีนโยบายในการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ต้องมีนโยบายมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานจากบุคลากรภายในก่อนการรับสมัครจากบุคคลภายนอก

3. ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของของบริษัทพรพลบิลดิ้ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด ต้องมีนโยบายการกลั่นกรองบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยองค์กรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับสมัครโดยการคัดเลือกบุคคลจากคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้โดยวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสัมภาษณ์ การทดสอบความถนัด การพิจารณาประวัติการทำงาน การตรวจสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรกนก ทิพรส (2543) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาสารคาม: คณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชูชัย สมัทธิไกร (2544) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพริ้นติ้ง

ดนัย เทียนพุฒ และคณะ (2541) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์

ทองใบ สุดชารี (2543) ภาวะผู้นำและการจูงใจ พิมพ์ครั้งที่ 1 อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

พยอม วงศ์สารศรี (2544) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม: คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด V.J.พริ้นติ้ง

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2544) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร

สมเกียรติ พ่วงรอด (2546) การบริหารงานบุคคล ปัตตานี: โรงพิมพ์มิตรภาพปัตตานี

เสนาะ ติเยาว์ (2545) การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.