

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อม ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สหชล เจริญธนสิน¹ปิยะมาศ สีสวัสดิ์วินัย²

บทคัดย่อ

การศึกษากาการบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของธุรกิจขนาดย่อมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 10 ท่านและใช้วิธีวิเคราะห์หากรรมในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขของผู้บริหารองค์กรในอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบไปด้วย ระบบในการบริหารเครื่องมือที่ใช้ควบคู่กับระบบในการบริหาร การตอบสนองแรงจูงใจของพนักงาน และ การคัดสรรทรัพยากรบุคคลในการทำงานร่วมกับองค์กร

ผู้วิจัยหวังว่าข้อมูลที่ได้รับในการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารในอำเภอหาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา ในการวางแผนแนวทางและปรับปรุงแก้ไขหลักบริหารให้เข้ากับกลุ่มพนักงานในหาดใหญ่ตามหลักบริหารของผู้บริหารต่างๆที่มีประสบการณ์ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : pam170433@gmail.com

²อาจารย์ที่ปรึกษาคณค้วอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Human resources management of Hatyai, Songkhla's Sme's Director

SahacholCharoenthanasin¹PiyamasSuesawadwait²

ABSTRACT

Human resource management studies of small business executives in Hat Yai District, Songkhla Province, with objectives to study the human resource management practices of small business executives in Hat Yai District, Songkhla Province, and to provide guidelines for improving and correcting human resource management of small businesses in Hat Yai District, Songkhla Province. This research is qualitative research. Using in-depth interviews with 10 small business executives in Hat Yai District, Songkhla Province, and using discourse analysis to analyze the data.

The results of the study found that Guidelines for human resource management and guidelines for improvement of corporate executives in Hat Yai District, Songkhla Province. All of these are part of the development of human resource management for executives in Hat Yai District, Songkhla Province, which consists of: management system Tools used in conjunction with the management system Responding to employee motivation and selecting human resources to work with the organization

The researcher hopes that the information obtained in this research It will be a guideline in human resource management for executives in Hat Yai District, Songkhla province in planning guidelines and revising management principles to suit the group of employees in Hat Yai according to the management principles of various experienced executives. To be as efficient and effective as possible for the organization

¹Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author Email: pam170433@gmail.com

²Advisor, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 5)

หาดใหญ่เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดสงขลา ภาคใต้ของไทย เป็นเมืองพหุวัฒนธรรมซึ่งเห็นได้จากความหลากหลายทางศาสนา สถาปัตยกรรม และเอกลักษณ์ทางด้านอาหารที่มีต้นกำเนิดมาจากเชื้อชาติจีนส่วนใหญ่ รวมถึงอิสลามในบางพื้นที่ หาดใหญ่เป็นชุมทางคมนาคมที่สำคัญของภาคใต้ สะดวกสบายทั้งการเดินทางภายในประเทศและยังเป็นเมืองชายแดนที่เชื่อมต่อกับต่างประเทศอย่างมาเลเซีย ทำให้หาดใหญ่มีความเจริญรุ่งเรืองและเติบโตอย่างรวดเร็วในระยะเวลาอันสั้น นอกจากการเป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจของภาคใต้แล้ว หาดใหญ่ยังเป็น Medical Hub ที่ใหญ่ที่สุดของภาคใต้ รวมถึงเป็นเมืองที่มีมหาวิทยาลัยและมีธุรกิจต่าง ๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดใหญ่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

ด้วยบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารนั้น เป้าหมายสำคัญก็คือ การทำให้สมาชิกในทีมงาน หรือพนักงานในองค์กร หรือในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการทำงาน ยินดีและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ และในบางองค์กรก็ถือว่า ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างความรู้สึกผูกพัน และการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วย ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรว่าพวกเขาจะอยู่ในองค์กร ได้นานหรือสั้นเพียงใด

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจในเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าของธุรกิจต่างๆ ในหาดใหญ่ เนื่องจาก ผู้วิจัยให้ความสนใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และการเป็นอยู่ในบริษัทนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของเจ้าของธุรกิจทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

- ผู้บริหารประจำบริษัท จำนวน 10 ท่าน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

- การสัมภาษณ์ เชิงลึก ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ.2566 จนถึงตุลาคม พ.ศ.2566

1.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่

- นัดสัมภาษณ์ ณ บริษัท ของผู้ให้สัมภาษณ์ หรือสถานที่ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก ภายในอำเภอหาดใหญ่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่า ที่สุด ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน

1.4.2 แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมา ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยการทำงานที่ยั่งยืนของพนักงานในอำเภอหาดใหญ่

1.5.2 ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในบริษัทในอำเภอหาดใหญ่

1.5.3 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอำเภอหาดใหญ่

1.5.4 สามารถนำข้อมูลนี้ไปประกอบในการทำธุรกิจด้านทรัพยากรมนุษย์ได้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Openpassorn (2566) เป็นกระบวนการในการมีทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเมินผลการทำงาน และจัดการสวัสดิการและผลประโยชน์ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างบุคคลกรและองค์กร

แนวคิดเรื่องแรงจูงใจของพนักงาน

HR KNOWLEDGE (2565) ด้วยอัตราความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้น พอๆ กับอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีวิธีการในการดึงดูดพนักงานชั้นดีให้ยังทำงานอยู่กับองค์กร อย่างการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงอยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรนั้นมีหลากหลายวิธี องค์กรสามารถนำวิธีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและพนักงานได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการ จะมีไอเดียการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้บ้างที่น่าสนใจ เราได้รวบรวมมาให้แล้วในบทความนี้

ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่พนักงานมักให้ความสำคัญอย่างมาก องค์กรสามารถใช้สวัสดิการที่ดีเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ เช่น สวัสดิการท่องเที่ยวต่างประเทศ หากมีการทำผลงานออกมาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สวัสดิการในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่นการออกกำลังกาย คอร์สการเล่นกีฬาต่างๆ สวัสดิการในการเรียนเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนภาษาที่สามเพิ่มเติม หรือจัดการอบรมการใช้โปรแกรมที่จำเป็นกับการทำงาน

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นถือเป็นอีกส่วนสำคัญ ที่สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ อย่างการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานที่

พร้อมใช้งานเช่น เฟอร์นิเจอร์อย่างโต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ แล็ปท็อป รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมโดยรอบให้เหมาะกับการทำงาน อย่างการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ให้อากาศถ่ายเท ใกล้เคียงกับธรรมชาติ หรือการปรับเปลี่ยนมุมหนึ่งทำงานใหม่ เพื่อลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

จัดการอบรมและสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

การจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะที่มีอยู่ หรือการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ นั้นจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างผลงานออกมาได้ดีขึ้น และยังเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้ด้วย ทำให้พนักงานรู้สึกดีกับการทำงานในองค์กรมากขึ้น

มอบสิ่งตอบแทนพิเศษหรือเบี่ยขยัน

การมอบของขวัญ หรือ การขึ้นเงินเดือนนั้น ถือเป็นกาให้เพื่อขอบคุณหรือสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานได้ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญกับองค์กรและมีประโยชน์กับองค์กร อาจเป็นของขวัญที่จัดทำขึ้นพิเศษเฉพาะบุคคลนั้น หรือสิ่งของที่มีคุณภาพดีสามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เป็นแรงจูงใจในการทำงานเล็กๆ ที่ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรได้

การสื่อสารภายในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ

การสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ความชัดเจนในการสื่อสารในองค์กร ก็ถือเป็นส่วนที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน สื่อสารกันได้ไม่ผิดพลาด ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น เป็นอีกเหตุผลที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีเช่นกัน เมื่อมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน เข้าใจจุดหมายที่ตรงกันก็จะทำให้สามารถช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไปได้

การให้เกียรติแก่ตัวบุคลากร

การให้เกียรติในตัวบุคคลอย่างเท่าเทียมถือเป็นเรื่องพื้นฐานที่ทุกองค์กรต้องมี การแสดงออก กิริยาท่าทางการพูดคุยกันด้วยความมีเหตุผล ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเพศอะไร และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งนั้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นมืออาชีพ ความเท่าเทียมกัน ทำให้ภาพรวมออกมาแล้วดูเป็นองค์กรที่นำทำงานด้วย หรืออยากจะทำร่วมกับองค์กรนี้ต่อไป

ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวของพนักงาน

การให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวของพนักงานนั้น เป็นส่วนที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มวันหยุด วันลาพักร้อน ให้พนักงานมีวันหยุดเพิ่มขึ้น หรือการเลิกงานเร็วขึ้นเพื่อเพิ่มเวลาในการทำธุระส่วนตัวของพนักงาน รวมถึงการให้เวลาส่วนตัวกับพนักงานในวันที่มีการลางาน คือไม่ทวงถามงาน คุยเรื่องงานในวันที่พนักงานลา หรือคุยงานนอกเวลา เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนได้อย่างเต็มที่

ทำให้พวกเขา รู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญขององค์กร การทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งของเขานั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ เมื่อองค์กรเกิดการพัฒนาหรือสร้างผลงานที่ดีออกมาได้ จึงทำให้เกิดความภูมิใจร่วมกัน รู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ถือเป็นอีกแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น เกิดการทำงานที่ทุ่มเท ตั้งใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานดี ๆ ออกมาได้มากขึ้น

การประยุกต์ใช้วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กร

การเลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับแต่ละองค์กรนั้นไม่เหมือนกัน จึงควรสร้างความเข้าใจในทิศทางสร้างแรงจูงใจที่ตรงกันก่อน การมองหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร แล้วจึงนำวิธีต่าง ๆ ไปประยุกต์และปรับใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์นั้น ๆ รวมถึงการพูดคุย รับฟังปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ จากตัวพนักงานผู้บริหาร ก่อนที่จะมีการนำวิธีการหรือนโยบายเข้ามาใช้งานจริงภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจตามที่มีการ

วางแผนเอาไว้ รวมถึงช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร และเกิดบรรยากาศการทำงานที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีได้

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ระบบในการบริหาร

Humanica Author (2566) HRM System or Human Resource Management System (HRMS)

หมายถึง กลยุทธ์หรือกระบวนการในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในรูปแบบของซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน เพื่อช่วยจัดการภาระงานของทีมงาน HR ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งแง่ของความซับซ้อน ความแม่นยำ และความรวดเร็วในการจัดเก็บข้อมูล โดย HRM System นั้นสามารถจัดการภาระงานจาก HR Management ได้ทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการจัดหาบุคลากร, การบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทน, การวางแผนกำลังคน เป็นต้น

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลอะไรบ้าง?

ด้วยจุดประสงค์ของ HRM System หรือ HRMS ที่ว่าด้วยการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เป็นแผนผังหรือโครงสร้างขององค์กร เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานของฝั่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อนำไปใช้เพื่อวางแผน วิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของตัวองค์กรเอง โดยในระบบ HRMS จะมีการเก็บบันทึกข้อมูลสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

ข้อมูลส่วนนี้จะประกอบไปด้วย ชื่อ ที่อยู่ รายละเอียดการติดต่อ (เบอร์โทรศัพท์และอีเมล) อายุ ข้อมูลบุคคลใกล้ชิด (บุพการี, พี่น้อง, คู่สมรส) รวมไปถึงข้อมูลด้านการแพทย์ที่สำคัญของแต่ละบุคคล เพื่อให้ฝ่าย HR ลดเวลาในการค้นหาและสอบถามข้อมูล

2. บันทึกการเข้าออกของพนักงาน

ส่วนนี้จะเป็นการบันทึกหลักฐานการเข้าทำงานทั้งหมดไม่ว่าจะเป็น เวลาเข้า-ออก, การมาสาย, การขาดงาน, การลา (ลาป่วย, ลาพักร้อน, ลากิจ, ลาแบบไม่รับเงินเดือน) เพื่อนำไปวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมต่อภาระงานขององค์กร รวมไปถึงการนำข้อมูลเหล่านี้เพื่อไปประกอบการประเมินผลปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3. การจัดอบรมและพัฒนาพนักงาน

การจัดอบรมบุคลากรนั้นคือสิ่งที่องค์กรต้องคอยเพิ่มเติมทักษะให้กับพวกเขาเสมอ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การ Workshop ที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของธุรกิจ, ทักษะทางด้านการทำงาน, ความรู้ที่น่าสนใจ เป็นต้น

4. การรายงานและประเมินผลปฏิบัติงานหรือ KPI

ในส่วนนี้จะเป็นการนำผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมดของบุคลากรตลอดระยะเวลาการทำงาน เพื่อให้ฝ่าย HR ได้นำไปเป็นข้อมูลเพื่อประเมินผลลัพธ์ส่วนบุคคลอย่าง KPI ช่วยให้ HR วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการปรับโครงสร้างองค์กรได้อย่างเหมาะสม

5. เงินเดือนและสวัสดิการส่วนบุคคล

ภายใน HRM System มีการบันทึกรายละเอียดของเงินเดือนและรายละเอียดต่างๆ ทั้งโบนัส, ค่าทำงานล่วงเวลา, การปรับฐานเงินเดือน เพื่อใช้ในการคำนวณค่าจ้างบุคลากรภายในองค์กร และมากกว่านั้นยังมีการบันทึกสวัสดิการของแต่ละคนเอาไว้ด้วย ซึ่งบุคลากรแต่ละภาคส่วนนั้นจะมีสวัสดิการที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็น ประกันกลุ่ม, ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

6. การร้องเรียนปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากร

ข้อมูลชุดนี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สามารถนำมาช่วยพัฒนาองค์กรได้ โดยเริ่มจากการปรับปรุงในส่วนต่าง ๆ ที่อาจทำให้การทำงานของบุคลากรไม่ราบรื่น ความขัดแย้งระหว่างทีมและบุคคล รวมไปถึงการเสนอแนะในสิ่งที่องค์กรควรมี สิ่ง

เหล่านี้จะทำให้ฝ่าย HR Management และผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่อาจกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้เลยทีเดียว

ประโยชน์ของการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรของคุณ

ช่วยอำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลแก่ผู้ใช้งาน ทั้งฝ่าย HR, ฝ่ายบัญชี, ผู้บริหาร และ พนักงาน เองก็สามารถดูได้เพื่อเช็กรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

เป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการจัดสรรองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน, การวางแผนงบประมาณ, การออกแบบแนวทางบริหารองค์กร เป็นต้น

เป็นสื่อกลางในการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ฝ่าย HR และบุคลากร เอาไว้ด้วยกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถติดต่อและประสานงานกันได้ ทำให้เกิดความเข้าใจและมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ช่วยลดขั้นตอนการทำงานของฝ่าย HR ได้ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งความแม่นยำของข้อมูล ความรวดเร็วในการค้นหาข้อมูล และช่วยลดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการสอบถามข้อมูลจากบุคลากรที่สามารถเช็คได้ผ่าน HRM System หรือ HRMS ได้ทันที

ฝ่าย HR และฝ่ายบริหารองค์กรสามารถอนุมัติเอกสารสำคัญได้ผ่านระบบเดียวกัน ทั้งเอกสารการลางาน เอกสารด้านการเงิน สลิปเงินเดือน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานที่ผู้บริหารต้องการ

ปรีดี หุกุลสมปรารถนา (2563)

ทุ่มเทในการทำงาน

แน่นอนครับว่าความทุ่มเท การทำงานหนัก เพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรนั้นมองหาจากตัวพนักงานทุกคน ที่นอกเหนือจากจะทำให้ผู้บริหารมีความชื่นชอบและสร้างความไว้วางใจแล้ว ยังช่วยให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีส่วนในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานนั้นมีการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานไปด้วยกัน ซึ่งนอกเหนือจากการทำงานอย่างเต็มที่ในเวลางานแล้ว อาจจำเป็นต้องทำในช่วงเวลาพิเศษเมื่อมีกิจกรรมหรือโครงการที่สำคัญ ๆ ด้วยนะครับ

ทัศนคติเชิงบวก

ความคิดบวกจะช่วยให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าอยู่เสมอ และยังช่วยให้บรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงลูกค้านั้นมีแต่ความสดชื่น คงไม่มีองค์กรไหนอยากได้พนักงานที่มีความคิดที่หดหู่ เชิงลบ และไม่สร้างสรรค์ใช่ไหมละครับ

ประสบการณ์

ประสบการณ์นั้นจำเป็นมากกับทุก ๆ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือตำแหน่งสูง ๆ ที่จำเป็นต้องคุมทีมงานต่าง ๆ เพราะประสบการณ์นั้นจะช่วยให้การบริการจัดการงานต่าง ๆ รวดเร็วขึ้น ผิดพลาดน้อยลง ไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกฝนมากมาย และยังสร้างความเคารพในการทำงาน รวมถึงความไว้วางใจให้กับทีมงานอีกด้วยครับ

ความทะเยอทะยาน

ความทะเยอทะยานในที่นี้หมายถึง การอยากทำงานให้ได้ผลดีที่สุด มีความต้องการพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งใครที่มีความทะเยอทะยานในลักษณะนี้สามารถการันตีได้ว่าจะเข้าตาผู้บริหารเป็นอย่างดีแน่นอนครับ เพราะมันช่วยขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ถึงเป้าหมายได้เร็วขึ้นและอาจได้ผลลัพธ์ที่ดีเกินคาดหมายก็ได้

ความรับผิดชอบ

นอกจากความทะเยอทะยานแล้วความรับผิดชอบก็เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับองค์กรได้ ลองคิดดูนะครับว่าหากผู้บริหารมอบภาระหน้าที่ในการดูแลโครงการต่าง ๆ แล้วพนักงานจะเลยไม่ทำหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ก็คงอยู่กับองค์กรได้ไม่นานครับ เพราะมูลค่าความเสียหายและชื่อเสียงขององค์กรก็คงดับสลายไปด้วยเช่นกัน หากองค์กรมีพนักงานที่มีความรับผิดชอบในทุกส่วนงาน ก็สามารถการันตีว่างานจะเดินไปได้जूกค่าแน่นอน

การทำงานเป็นทีม

หนึ่งในทักษะที่จำเป็นมากสำหรับการทำงาน คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมครับ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จได้ด้วยคนเพียงคนเดียว จำเป็นต้องมีหลายส่วนงาน หลายทีม และหลายองค์กรประกอบในการขับเคลื่อนธุรกิจ ดังนั้นทักษะในการเข้าสังคม การสื่อสารกับคนในองค์กรนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมนั้นราบรื่น และยังสร้างบรรยากาศดี ๆ ระหว่างทีมงานต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์นั้นสำคัญมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับตำแหน่งงานที่เกี่ยวกับตัวเลข เช่น งานบัญชี งานจัดซื้อ ทีมขาย และส่วนงานอื่น ๆ ซึ่งมีโอกาสเกิดการช้อโกงหรือหาทางหาผลประโยชน์เข้าตัวเอง ทั้งแบบทางตรงและทางอ้อม คงไม่มีใครอยากให้เกิดุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นกับองค์กรแน่นอนครับ ดังนั้นความไว้นื้อเชื่อใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะได้ไม่ต้องมานั่งกังวลว่าใครจะแอบทุจริตหรือทำอะไรทำให้บริษัทเสียผลประโยชน์ใหม่นั้นเองครับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกอร สืบสิน (2558)การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือซีเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อการลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเครือปูนซีเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานในเครือปูนซีเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา จำนวน 15 ท่านและใช้วิธีการวิเคราะห์วาทกรรมในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างในการทำงานของพนักงานเครือปูนซีเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา ประกอบไปด้วยลักษณะของงานที่ทำ เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการลดแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ความร่วมมือในการทำงาน และลักษณะของผู้นำ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยหวังว่าข้อมูลที่ได้รับการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้างาน ในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรและลดปัจจัยก่อให้เกิดการลดแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานไว้และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

สุชน ทิพย์ทิพากร จิรวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การศึกษาและการวิเคราะห์บนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ และการบริหารงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น แนวทางให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสามารถรักษา ความอยู่รอดในระยะยาว เนื่องจากการด าเนินธุรกิจ SMEs มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรขององค์กรที่ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่พร้อมซึ่งระบบการบริหารงาน เงินทุน และความพร้อมด้านบุคลากร ผู้ประกอบการ

ธุรกิจ SMEs จึงต้องใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถ ในการแข่งขันให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว โดยกลยุทธ์ดังกล่าวต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทางธุรกิจและบริบทของการดำเนินธุรกิจ SMEs ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมกับ กลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ลักษณะเฉพาะของ องค์กร และความสามารถของ องค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประเภทของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การ เก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

แหล่งข้อมูล สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักสำหรับการศึกษาเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีการคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับผู้บริหารบริษัท ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเลือกตัวแทนจำนวน 10 คน โดยเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาแล้วกว่า 5 ปี และมีพนักงานที่ต้องดูแลจัดการมากกว่า 10 คนขึ้นไปในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งแบ่งหัวข้อการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์
2. สภาพการทำงานขององค์กร
 - 2.1 แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
 - 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.3 ยังมีการใช้การบริหารแบบครอบครัว ในองค์กรอยู่หรือไม่
 - 2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานในหาที่ใหญ่กว่าเหมาะสมกับการบริหารแบบใด ระหว่างมีระบบหรือไม่มีระบบ
 - 2.5 แรงจูงใจของพนักงานมีอะไรบ้าง
 - 2.6 พนักงานแบบใดที่ ง่ายต่อการบริหารในองค์กรและอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน
3. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดย่อมให้ไปให้ทิศทางที่ดี

ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวพร้อมกับมีการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึก เพื่อนำมาใช้ถอดความ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บข้อมูล

เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด(Open-End) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ที่มีอายุ เพศใดก็ได้ เป็นผู้บริหารขององค์กรธุรกิจขนาดย่อม ติดต่อยังธุรกิจขนาดย่อมที่อยู่ภายในอำเภอหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าไปสัมภาษณ์ ณ องค์กรนั้นๆ และ นัดตารางเวลาเพื่อขอเข้าไปสัมภาษณ์ในวันที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวก

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคล ของแต่ละบริษัทใน อำเภอ หาดใหญ่ พบว่า ในภาพรวมของการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 10 ท่าน กล่าวถึงแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

องค์กรส่วนหนึ่งในอำเภอหาดใหญ่นั้น ได้นำระบบเข้ามาเมื่อองค์กรนั้นมีพนักงานมากกว่า 15 คนขึ้นไป โดยมีการนำระบบและกฎเกณฑ์เข้ามาใช้ที่มากขึ้นต่างกับตอนที่ องค์กรนั้นยังมีขนาดเล็ก และองค์กรนั้นได้มีการใช้ระบบและกฎเกณฑ์ในการควบคุมดูแลพนักงาน ให้อยู่ในองค์กรร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น บางองค์กรก็ยังคงมีการ มอบความยืดหยุ่นให้กับตัวพนักงานให้ได้มีสิทธิ์เลือกในเรื่องของระบบ วันเวลา ในการเข้าทำงาน วันที่หยุดงาน สามารถเลือกได้ด้วยตัวเองตั้งแต่แรก เพื่อให้ได้อยู่ในระบบที่องค์กรนั้นเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิ์เลือกในการอยู่ในระบบเพื่อให้ตัวพนักงานนั้น ปรับตัวเข้ากับระบบได้มากขึ้น

ในอำเภอหาดใหญ่นั้นก็ยังมีองค์กรที่ยังคงใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบครอบครัวอยู่ บางองค์กรนั้นกล่าวว่า หาดใหญ่ยังคงมีพนักงานอยู่จำนวนมากที่ไม่คุ้นชินกับการที่ต้องอยู่ภายใต้ระบบและกฎเกณฑ์ ซึ่งมีสาเหตุที่เกี่วกันจากการที่มีการส่งธุรกิจต่อจากรุ่นพ่อสู่รุ่นลูกและองค์กรเหล่านั้นก็ยังคงมีพนักงานที่อยู่ในองค์กรมานานตั้งแต่ในรุ่นพ่อแม่ที่ได้รับความคุ้นชินกับการทำงานแบบอิสระ ไม่มีกฎข้อบังคับ เข้าทำงาน เลิกงานแบบตามใจตนเอง และที่สำคัญนั้นพนักงานเหล่านั้นก็มีความสนิทสนมกับผู้บริหารในระดับหนึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นยิ่งยากเป็นพิเศษ จึงยังคงดำรงการบริหารแบบครอบครัวสืบไป

2. ผลการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลปรากฏว่า ในภาพรวมของการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 10 ท่าน กล่าวถึงแนวทางในการใช้เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์กรส่วนใหญ่ได้นำเข้ามาใช้ใน อำเภอหาดใหญ่ เป็น ระบบเครื่องมืออุปกรณ์การตรวจสอบเวลาการทำงาน โดยการสแกนลายนิ้วมือหรือ ก็มีการสแกนใบหน้า หรือการตอกบัตร เป็นต้น เพื่อตรวจสอบการขาดลาหาย การลา และลงเวลาในระบบซึ่งเจ้าตัวพนักงานนั้นก็จะสามารถตรวจสอบความถูกต้องของตนเองได้ แต่ในบางบริษัทนั้นก็ยังไม่ได้มีการนำระบบการบันทึกเวลาการทำงาน ยังคงใช้การลาแบบ และ บางบริษัทนั้นก็ยังมีระบบการบริหารพนักงานแบบ KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR คือการประเมินศักยภาพของพนักงานในแต่ละไตรมาสหรือในแต่ละปี

ผู้บริหารบางคนนั้นบอกว่า การนำระบบเครื่องมือมาใช้นั้นจะส่งผลโดยตรงกับบริษัทอย่างแรกก็คือค่าใช้จ่ายเพราะ องค์กรจะต้องสูญเสียค่าระบบค่าเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง แต่อาจจะเป็นเรื่องที่ค่อนข้าง สู้กับความเสียดายเมื่อพนักงานในหาดใหญ่ส่วนมากยังไม่คุ้นชินกับการทำงานในระบบมากนัก ฉะนั้นผู้บริหารหลายๆท่านเลือกที่จะเริ่มนำเครื่องมือต่างๆเข้ามาที่ละนิดละน้อย เพื่อเปลี่ยนแปลงขึ้นไปเป็นก้าวต่อก้าว

3. ผลการศึกษา การสำรวจแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบครอบครัว ในอำเภอหาดใหญ่นั้นปรากฏว่า เนื่องจากอำเภอหาดใหญ่เมืองที่ยังมีประชากรอยู่อีกบางส่วนที่ยังได้รับการศึกษาไม่ได้สูงและการใช้ระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นยังไม่เกิดการแพร่หลายนักในกลุ่มองค์กรธุรกิจขนาดย่อม ทำให้บางบริษัทก็ยังคงมีการดูแลพนักงานแบบครอบครัว เช่นการดูแลลาป่วยทำงานกันอย่างครอบครัว สนับสนุน ปรับเงินเดือนตามความรู้สึก ตกเดือนกันด้วยวาจา ไม่ได้มีการลงโทษที่ชัดเจน และที่สำคัญนั้นไม่ได้มีการประเมินศักยภาพของพนักงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ในอนาคต ยังไม่ได้นำระบบเข้ามาพัฒนาบุคคลากรมากขนาดนั้น

4. ผลการศึกษา เกี่ยวกับกลุ่มพนักงานในหาดใหญ่ ว่าเข้ากับระบบในปัจจุบันได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลออกมาว่า ส่วนใหญ่ของผู้ที่ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบว่า กลุ่มพนักงานในหาดใหญ่นั้นสามารถเข้าร่วมระบบได้ ถ้าหากระบบนั้นได้มีการกระทำมาแล้วอย่างต่อเนื่อง หรือได้สัมผัสกับระบบตั้งแต่แรกเข้า พนักงานเหล่านั้นก็จะสามารถเรียนรู้กับระบบนั้นๆได้ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ระบบได้มีการกำหนดไว้

แต่ทว่าบางบริษัทนั้นก็ยังมีพนักงานที่มีอายุงานหลายปี ซึ่งอยู่กับบริษัทมานานตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ ในช่วงเวลาที่ไม่ได้มีระบบมาจัดการ ทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดการต่อต้านในการใช้หรือนำเข้าระบบ และทำให้บริษัทนั้นก็ยังคงใช้ การทำงานสไตล์ครอบครัวเช่นเดิมสืบต่อเรื่อยมา แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้เข้ามาต่อยอดธุรกิจของรุ่นพ่อแม่ก็ได้มีการวางแผนและแทรกซึมระบบเข้าทีละเล็กทีละน้อยเข้าไป

5. ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอำเภอหาดใหญ่นั้นมีเสียงส่วนใหญ่กล่าวว่าอันดับที่มาเป็นลำดับต้นๆก็คือ เงิน ซึ่งผู้บริหารกล่าวว่าในวันที่พวกเขาพอใจในเงินที่ได้รับพวกเขาก็มีแรงที่จะทำงานอย่างตั้งใจ หรือว่าวันไหนเกิดมีอาการให้โบหนส์หรือปรับเงินเดือน ไฟในการทำงานของพนักงานก็จะลุกอีกครั้ง แต่ถ้าวันไหนพนักงานรู้สึกไม่พอใจหรือเริ่มมีการต่อรองเงินเดือนพวกเขาก็เริ่มไม่มีความสุขในการทำงานและก็เกิดการลาออกในที่สุด ซึ่งเรื่องเงินนี้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารหลายคนมีความคิดเห็นที่ว่า อยากให้พนักงานนั้นตั้งใจทำงานให้สุดความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีความรักและผูกพันต่องานเพื่อนำไปสู่ เงินที่ดีขึ้น แต่ผลลัพธ์

ก็ไม่ได้เป็นอย่างที่คิดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานมักจะมองตัวเงินก่อนที่จะมองเรื่องทักษะการทำงานก่อนเสมอ ยิ่งพนักงานรุ่นใหม่ในปัจจุบันความอดทนยังมีขีดจำกัดที่ต่ำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ลาออกบ่อย

อันดับถัดมาที่ผู้บริหารได้แสดงความเห็นว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็คือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ก็คือความเป็นอยู่ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และการเดินทางไปยังที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สามารถบอกได้ว่าพนักงานคนนั้นจะอยู่กับบริษัทได้นานเพียงใด ถ้าหากขาดข้อใดข้อหนึ่งก็จะทำให้ พนักงานเหล่านั้นเกิดคำถามในตัวเองขึ้นมาว่า พวกเขาอยากจะทำงานที่นี่ต่อหรือจะลาออก

6. ผลการศึกษาของผู้บริหารเกี่ยวกับพนักงานแบบใดที่ง่ายต่อการบริหารและอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน สรุปว่าผู้บริหารนั้นได้มีความเห็นที่แบ่งออกเป็นรายละเอียด

- 6.1. พนักงานที่มีภาระที่ต้องดูแล และมีความตั้งใจและทะเยอทะยานที่อยากจะทำงานมาก ๆ
- 6.2. พนักงานที่มีจิตใจที่ดี ไม่คดโกงหรือล็กเล็ขโมยน้อยซึ่งก่อให้เกิดความผิด
- 6.3. พนักงานที่ตอบคำถามเชิงจิตวิทยาในวันสอบสัมภาษณ์ได้ดีและมีความคิดที่ไปแนวทางเดียวกันกับผู้บริหาร
- 6.4. ถ้าพนักงานที่เคยผ่านประสบการณ์เข้ามาแล้ว ก็จะสามารถหาพนักงานที่อยู่กับบริษัทที่ผ่านมาได้นาน ๆ และมีประวัติต่อบริษัทเก่าที่ดี
- 6.5 เป็นพนักงานที่มีความคิดบวกและอยากจะทำหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ ไม่มีความคิดแบบน้ำเต็มแก้ว

อภิปรายผล

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้พบประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจหลายประเด็นด้วยกัน โดยแต่ละประเด็นจะมีส่วนที่เหมือน ส่วนที่แตกต่าง และส่วนที่เสริมเนื้อหาจากงานวิจัยที่ใกล้เคียงอื่น ๆ

ประเด็นแนวทางการบริหาร

ผลการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลปรากฏว่า ในภาพรวมของการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 10 ท่าน กล่าวถึงแนวทางในการใช้เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์กรส่วนใหญ่ได้นำเข้ามาใช้ในอำเภอหาดใหญ่ เป็น ระบบเครื่องมืออุปกรณ์การตรวจสอบเวลาการทำงาน โดยการสแกนลายนิ้วมือหรือ ก็มีการสแกนใบหน้า หรือการตอกบัตร เป็นต้น เพื่อตรวจสอบการขาดลามาย การลา และลงเวลาในระบบซึ่งเจ้าตัวพนักงานนั้นก็จะสามารถตรวจสอบความถูกต้องของตนเองได้ แต่ในบางบริษัทนั้นก็ยังไม่ได้มีการนำระบบการบันทึกเวลาการทำงาน ยังคงใช้การลาแบบ และ บางบริษัทนั้นก็มีการบริหารพนักงานแบบ KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR) คือการประเมินศักยภาพของพนักงานในแต่ละไตรมาสหรือในแต่ละปี ผู้บริหารบางคนนั้นบอกว่า การนำระบบเครื่องมือมาใช้นั้นจะส่งผลโดยตรงกับบริษัทอย่างแรกก็คือค่าใช้จ่ายเพราะ องค์กรจะต้องสูญเสียค่าระบบค่าเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง แต่อาจจะเป็นเรื่องที่ยากลำบาก สู้กับความเสถียรเมื่อพนักงานในหาดใหญ่ส่วนมากยังไม่คุ้นชินกับการทำงานในระบบมากนัก ฉะนั้นผู้บริหารหลายๆท่านเลือกที่จะเริ่มนำเครื่องมือต่างๆเข้ามาทีละนิดละน้อย เพื่อเปลี่ยนแปลงขึ้นไปเป็นก้าวต่อก้าว ได้สอดคล้องกับชุมชน ทิพย์ทิพากร จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์วานิช (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การศึกษาและการวิเคราะห์พื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ และการบริหารงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น แนวทางให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและสามารถรักษา ความอยู่รอดในระยะยาว เนื่องจากการดำเนินธุรกิจ SMEs มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรขององค์กรที่ ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ที่พร้อมซึ่งระบบการบริหารงาน เงินทุน และความพร้อมด้านบุคลากร ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs จึงต้องใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถ ในการแข่งขันให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว โดยกลยุทธ์ดังกล่าวต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทางธุรกิจและบริบทของการดำเนินธุรกิจ SMEs ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมกับ กลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ลักษณะเฉพาะขององค์กร และความสามารถของ องค์กร ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอำเภอหาดใหญ่นั้นมีเสียงส่วนใหญ่กล่าวว่าอันดับที่มาเป็นลำดับต้นๆก็คือ เงิน ซึ่งผู้บริหารกล่าวว่าในวันที่พวกเขาพอใจในเงินที่ได้รับพวกเขาก็มีแรงที่จะทำงานอย่างตั้งใจหรือว่าวันไหนเกิดมีอากรให้โบนัสหรือปรับเงินเดือน ไฟในการทำงานของพนักงานก็จะลุกอีกครั้ง แต่ถ้าวันไหนพนักงานรู้สึกไม่พอใจหรือเริ่มมีการต่อรองเงินเดือนพวกเขาจะเริ่มไม่มีความสุขในการทำงานและก็เกิดการลาออกในที่สุด ซึ่งเรื่องเงินนี้เป็นเรื่องที่มีผู้บริหารหลายคนมีความคิดเห็นที่ว่า อยากให้พนักงานนั้นตั้งใจทำงานให้สุดความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีความรักและผูกพันต่องานเพื่อนำไปสู่ เงินที่ดีขึ้น แต่ผลลัพธ์ก็ไม่ได้เป็นอย่างที่คิดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานมักจะมองตัวเงินก่อนที่จะมองเรื่องทักษะการทำงานก่อนเสมอ ยิ่งพนักงานรุ่นใหม่ในปัจจุบันความอดทนยังมีขีดจำกัดที่ต่ำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ลาออกบ่อย

อันดับถัดมาที่ผู้บริหารได้แสดงความเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็คือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ก็คือความเป็นอยู่ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และการเดินทางไปยังที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สามารถบอกได้ว่าพนักงานคนนั้นจะอยู่กับบริษัทได้นานเพียงใด ถ้าหากขาดข้อใดข้อหนึ่งก็จะทำให้ พนักงานเหล่านั้นเกิดคำถามในตัวเองขึ้นมาว่า พวกเขาอยากทำงานที่นี้ต่อหรือจะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) ด้วยรูปแบบเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (Cross sectional study) จากการแจก แบบสอบถามให้แก่พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 477 คน จากนั้น วิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor analysis) การทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Regression) ผลจากการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้าน กระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้ และยังพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้าน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและให้รางวัลส่งผลเชิงบวกกับการจัดการองค์ความรู้ด้านกระบวนการแสวงหาความรู้ ด้านกระบวนการจัดเก็บความรู้และนำกลับมาใช้ใหม่และด้าน กระบวนการถ่ายทอดและใช้ความรู้อีกด้วย แรงจูงใจที่สำคัญของพนักงานคือ เรื่องเงิน ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรธุรกิจขนาดย่อมในอำเภอหาดใหญ่ให้ผลสรุปว่า การที่จะให้เงินตามที่พนักงานนั้นต้องการจำเป็นต้องแลกมาด้วยการพัฒนาตนเองของพนักงาน สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามเงินที่พวกเขาอยากได้รับ ไม่ใช่เพียงแต่อยากได้เงินที่มากขึ้นแต่ผลของงานนั้นยังเท่าเดิม และผู้บริหารนั้นกล่าวว่าอยากให้พนักงานนั้นรักในหน้าที่ของตัวเอง จะได้ทำได้ที่สุดความสามารถที่ตนนั้นจะทำได้ ซึ่งผู้บริหารทุกคนนั้นก็พร้อมที่จะปรับเงินเดือนให้ได้มากที่สุดอยู่แล้ว ถ้าหากศักยภาพของพนักงานนั้นดีและพัฒนาอย่างต้องเนื่อง ได้สอดคล้องกับ กนกอร สีบสิน (2558) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเครือข่ายในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อการลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเครือข่ายในจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานในเครือข่ายในจังหวัดสงขลา จำนวน 15 ท่านและใช้วิธีการวิเคราะห์วาทกรรมในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างในการทำงานของพนักงานเครือข่ายในจังหวัดสงขลา ประกอบไปด้วยลักษณะของงานที่ทำ เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการลดแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ความร่วมมือในการทำงาน และลักษณะของผู้หน้า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลดแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. การวางแผนระบบเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้ จำเป็นต้องมีความน่าเชื่อถือและชัดเจน และผู้บริหารจำเป็นต้องยึดมั่นในระบบของตนเองให้ชัดเจน เพื่อนำไปต่อยอดในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เก็บข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานของบริษัทต่างๆในอำเภอหาดใหญ่ ที่บริษัทยกให้เป็นพนักงานดีเด่นและมีอายุงานกับบริษัทนั้นๆกว่า 5 ปีขึ้นไป เพื่อให้เชื่อมโยงกับหลักการบริหารของผู้บริหารต่างๆว่า การบริหารแบบนั้นทำให้เกิดพนักงานแบบนี้
2. ลักษณะผู้นำกับการบริหารบุคคลในอำเภอหาดใหญ่ เพื่อหาศักยภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถและลักษณะที่ทำให้พนักงานอยากทำงานด้วย
3. ศึกษาข้อมูล AI เพื่อนำมาทดแทนการใช้เครื่องมือต่างๆหรือระบบการบริหาร ให้ได้ประสิทธิภาพที่มากกว่า

บรรณานุกรม

สุชน ทิพย์ทิพากร จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

จุฬามาศ วัฒนอภา (2566) อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิวพร วิยะวงศ์ (2564) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขวัญเรือน มณฑป (2562) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คันทวาริสาระ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กนกอร สืบสิน (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน. เครือปุ่นซิเมนต์ไทยจังหวัดสงขลา สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปรีดี นกุลสมปรารถนา สิงหาคม 19, 2563 คุณสมบัติหลักของพนักงานที่องค์กรอยากได้ สืบค้นเมื่อ

พฤศจิกายน 14, 2023 จากเว็บไซต์ <https://www.popticles.com/business/quality-of-employees-that-employer-are-looking-for/>

(HREX.asia มกราคม 24, 2019 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 20, 2023 จากเว็บไซต์ <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>)

(HR Knowledge สิงหาคม 25, 2022 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพออกมาให้แก่องค์กรได้ สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 24, 2023 จากเว็บไซต์ <https://www.humansoft.co.th/th/blog/how-to-motivate-your-employees>)

(JobsDB ทีมเนื้อหา กรกฎาคม 7, 2023 พนักงานแบบไหนที่ผู้ประกอบการต้องการตัว สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 22, 2023 จากเว็บไซต์ <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%94%E0%B8%B5>)

(Humanica Author กรกฎาคม 3, 2023 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลหรือ HRMS หลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร, สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 10, 2023 จากเว็บไซต์ <https://www.humanica.com/th/human-resources-management-system/>)