

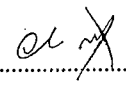
ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตส่วนกลางที่มีต่อระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

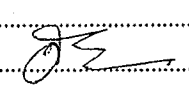
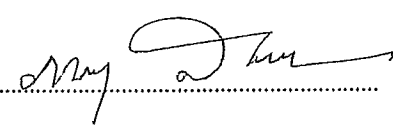
ผู้วิจัย นายชัยวัฒน์ ทองศรีเป็ล่ง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ดร.จันทวัลย์ สุนันต์สวัสดิ์ 2) รศ.ภาษณา สรเพชญ์พิสัย ปีการศึกษา 2555 จำนวน 183 หน้า คำสำคัญ ระบบสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตส่วนกลางที่มีต่อระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตส่วนกลาง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตระดับปฏิบัติงาน จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างการหาค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตส่วนกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสมรรถนะที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีการกำหนดทักษะและความสามารถของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พิจารณาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ การพัฒนาพนักงาน ได้แก่ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่ ระบบสมรรถนะกำหนดทักษะ คำนี้ถึงด้านความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในองค์กร การให้รางวัลและค่าตอบแทน ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนมีการพิจารณาจากผลสำเร็จของงานแบบมีตัวชี้วัด และมีอัตราที่สูงใจ 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อระบบสมรรถนะที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตส่วนกลาง จำแนกตาม เพศ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบสมรรถนะที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างทั่วถึง มีการกำหนดกระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ด้านการพัฒนาพนักงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดแนวทางการเติบโตของบุคลากรอย่างชัดเจน ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่งานและผลสำเร็จของงาน มีหลักเกณฑ์การให้รางวัลและค่าตอบแทนของพนักงานในองค์กรอย่างชัดเจน

ลายมือชื่อนักศึกษา..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1.....  2..... 

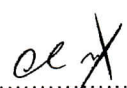
Independent study title: The Attitude of Central Excise Department Staff Regarding the Effectiveness of Human Resource Management.


Researcher : Mr.Chaiwat Thongsripleng. Degree: Master of Business Administration (General Management). Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Dr. Chanthwan Soonsawad. 2) Assoc. Prof. Bhasana Soraphetphisai. Academic year: 2012. 147 pp. Keywords: effectiveness human resource management.

Abstract

The objectives of this research were to study the opinions of the central excise department staff toward the effectiveness of human resource management and to compare this opinions given based on demographic characteristics. The sample group was 269 officers. The instrument was a five scale rating questionnaire with 25 items. The statistics for analysis were mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance.

The results of the research indicated that the mean score of opinions toward the effectiveness of human resource management was determined medium level. Clear specification of skills and abilities for positions were essential in the personnel recruitment and selection process. Personnel performance evaluations should be hand in hand with the continuous development of knowledge and skills, In the opinion of staff a consideration of the need for staff training was resource allocation. Development of staff should have clear operational standards, and objective measurement and assessment. Plans for occupational progress are a capacity-set- skills system, taking into consideration personnel occupational progress, and analyzing the strengths and weaknesses of personnel. Rewards and remuneration should be according to measurable accomplishments and be of an adequate rate. The comparison of the mean score of opinions classified by gender, experience, and position indicated that opinions were different at 0.05 significance. For recruitment and selection opinions were that the department should publicize recruitment information better and should specify selection procedures for any positions. For staff development the should be specialized personnel training according to their work and there should be assessment guidelines, that should take into account the needs of staff for training, I personnel performance evaluation there, should be an operational standard and it should be in writing and should have objective measurement and assessment, criteria. Occupational progress should hare clear path ways and should set a benchmark required for the progress of staff, for rewards and remuneration according to position and accomplishment.

student's signature 

Independent study advisor's signature 1.....  2..... 