

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ในการทำงานและการดำเนินกิจการต่าง ๆ ย่อมต้องประกอบขึ้นด้วย 2 ฝ่าย คือนายจ้าง และลูกจ้างที่ต้องร่วมมือกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย กล่าวคือฝ่ายนายจ้างก็ต้องการให้กิจการของตนเจริญก้าวหน้าส่วนลูกจ้างก็ต้องการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมซึ่งการจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายก็ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรืออาจเรียกว่าแรงงานสัมพันธ์ (สมคิด บางโม, 2548, คำนำ)

แรงงานสัมพันธ์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการในองค์กรและการควบคุมกิจกรรมการจ้างงาน การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างฝ่ายจัดการ (หรือนายจ้าง) กับลูกจ้างครอบคลุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่เป็นกลุ่มก้อนและเป็นแบบปัจเจกบุคคลการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์อันหนึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับบริบท และโยงบริบทเข้ากับการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น บริบทหรือสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อปรากฏการณ์หนึ่งๆ ครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (ตลาด เทคโนโลยี การจ้างงาน ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม เงินเฟ้อ ระดับการว่างงาน ฯลฯ) การเมือง (นโยบายของพรรคการเมือง นโยบายของรัฐบาลกฎหมาย อิทธิพลจากรัฐบาลต่างประเทศ อิทธิพลจากองค์กรเหนือชาติ ฯลฯ) และสังคม (ชนชั้น ระดับการศึกษา ศาสนา จิตวิทยา ปรัชญาของภาคีที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ) ปัจจัยหรือเงื่อนไขยังรวมถึงประสบการณ์หรือกระบวนการเรียนรู้จากอดีตของภาคีที่เกี่ยวข้อง เหตุการณ์ในปัจจุบัน และความคาดหวังต่ออนาคตของภาคีที่เกี่ยวข้องด้วย (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2540, หน้า 2)

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations) เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีบทบาทค่อนข้างมากในการดำเนินนโยบายหรือกำหนดกลยุทธ์ เพื่อการลดขนาดทางด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเป้าหมายของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกันนั้น ต้องมีองค์ประกอบ

สำคัญคือ การยอมรับไว้ใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน การสร้างความเข้าใจ จะต้องใช้การสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่สำคัญ กิจกรรมการสื่อสาร จะต้องมียุทธศาสตร์เพื่อการอธิบาย ชี้แจงเหตุผล การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดังนั้น การลดขนาดขององค์กร เช่นการลดกำลังคน ยุบเลิกหน่วยงาน ฯลฯ หรือการลดขนาดทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การปรับลดค่าตอบแทน สิทธิผลประโยชน์ การชะลอหรือระงับการจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร หรือกิจกรรมพนักงาน ฯลฯ เป็นการลดค่าใช้จ่ายทางการบริหาร เป็นการดำเนินการที่สวนทาง กับกระแสความรู้สึกของพนักงาน ที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ได้รับสิ่งที่อำนวยความสะดวกหรือความสุขเพิ่มขึ้น แต่การลดขนาดขององค์กร หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวคิดของการดำเนินการในทางตรงกันข้าม อาจทำให้พนักงาน มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานช้าลง ความมั่นคงในการทำงานหรือรายได้ในการทำงานลดลง รวมทั้งความมีเกียรติ มีหน้ามีตา หรือความสุขในการทำงานอาจจะน้อยลงไปด้วย

อย่างไรก็ดี การลดขนาดขององค์กร หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนต่อไปได้ หรือทำให้ธุรกิจฟื้นตัวขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้นการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้พนักงานเกิดการยอมรับ หรือไม่เกิดปัญหาความวุ่นวาย จึงเป็นประเด็นภารกิจทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่จะต้องมีการบริหารจัดการ ให้เป้าหมายการลดขนาดองค์กรหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถขับเคลื่อนไปได้

จากเหตุผลความเป็นมาทั้งหมดนี้ ทางผู้ทำการวิจัยเล็งเห็นว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครนี้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่สนใจต่อนักธุรกิจ ลงทุนทั้งขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็ก ที่ต้องการดำเนินประเภทผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรม จนถึงธุรกิจประเภทบริการ หากธุรกิจ ขาดบุคลากร ในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้นักวิชาการเหล่านี้ ขับเคลื่อนธุรกิจในการผลิตสินค้าแต่ละชนิดที่ธุรกิจจะดำเนินงาน ไปได้ด้วยดี เพราะธุรกิจต้องการบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีผลต่อการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อการเจริญเติบโตขององค์กรด้วย ดังนั้นจึงควรศึกษา การบริหารแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรต่างๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการบริหาร เพื่อลดการขาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ดี มีคุณภาพ

การจัดทำแรงงานสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการผลิต เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการทำให้เกิดความเป็นธรรมในสถานประกอบการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของชาติเป็นการ สร้างบรรยากาศที่ดีต่อการลงทุนและเป็นภาพพจน์ที่ดีต่อประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

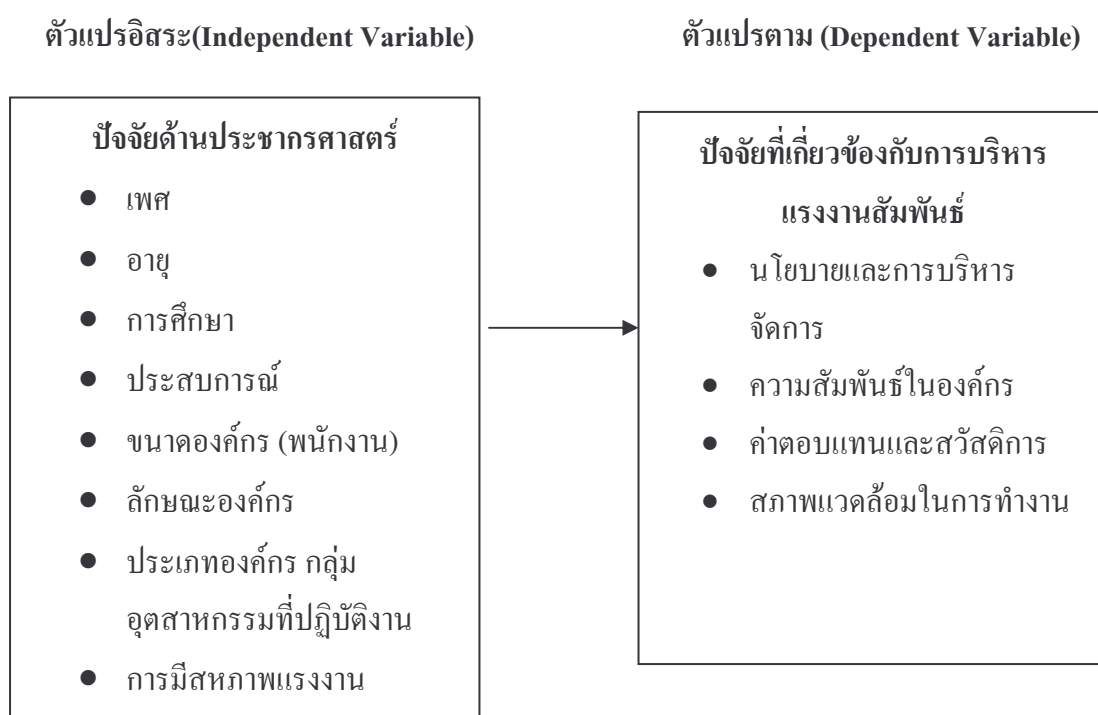
1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
2. เป็นแนวทางในการลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาวิชาชีพในการบริหารแรงงานสัมพันธ์
4. เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบาย การบริหารแรงงานสัมพันธ์

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอ เมือง จังหวัด ชลบุรี ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

คำถามในการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของ ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี อยู่ในระดับใด
2. สภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรีแตกต่างกันหรือไม่
3. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่
4. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่
5. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่

6. องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่
7. องค์กรที่มีลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่
8. องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่
9. การบริหารงานบุคคลในองค์กรที่มีสภาพแรงงานหรือที่ไม่มี มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
2. องค์กรที่มีสภาพแรงงานหรือที่ไม่มี มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
3. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
4. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีการศึกษาในการทำงานต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
5. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
6. องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
7. ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน
8. องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ของปี 2550 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ ยามานะ (Yamane, 1967, pp. 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตร

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้

N	=	จำนวนบริษัทในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
N	=	จำนวนบริษัทในกลุ่มประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรยามานะที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 บริษัท จากประมาณทั้งหมด 379 บริษัท ข้อมูล ณ มีนาคม 2550

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 ไม่เกิน 25 ปี

1.2.3 26-30 ปี

1.2.4 31-35 ปี

1.2.5 36 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 อนุปริญญา/ปวส

1.3.2 ปริญญาตรี

- 1.3.3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต
- 1.3.4 ปริญญาโท
- 1.4 ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์
 - 1.4.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 1.4.2 2-3 ปี
 - 1.4.3 4-5 ปี
 - 1.4.4 มากกว่า 5 ปี
- 1.5 ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)
 - 1.5.1 น้อยกว่า 50 คน
 - 1.5.2 50 – 100 คน
 - 1.5.3 101 – 200 คน
 - 1.5.4 มากกว่า 200 คนขึ้นไป
- 1.6 ลักษณะองค์กร
 - 1.6.1 ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์
 - 1.6.2 ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์
 - 1.6.3 เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ
 - 1.6.4 เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ
- 1.7 ประเภทธุรกิจ/ ประเภทอุตสาหกรรม
 - 1.7.1 ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Electric Product & Electric)
 - 1.7.2 ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ (Auto & Auto Parts)
 - 1.7.3 ผลิตภัณฑ์จากยาง/ สารเคมี/ พลาสติก/ สี Rubber/ Chemical/ Plastic/ Painting)
 - 1.7.4 อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ (Metal Industry)
 - 1.7.5 กระจก/เฟอร์นิเจอร์/ อาหาร/ เครื่องดื่ม (Glass/ Furniture/ Food & Drink)
 - 1.7.6 อุตสาหกรรมอื่นๆ
- 1.8 การมีสภาพแรงงาน ในองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีปัจจัย ดังต่อไปนี้
 - นโยบายและการบริหารจัดการ
 - ความสัมพันธ์ในองค์กร

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามศัพท์

นโยบาย และการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนด และแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและปราศจากความซ้ำซ้อนแก่งแย่งอำนาจ

แรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร ในฐานะนายจ้างและบุคลากรในฐานะลูกจ้าง โดยใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์ ข้อกำหนดกฎหมาย เพื่อให้เกิดสันติสุขในองค์กร พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations Management) หมายถึง การจัดการในองค์กรและการควบคุมกิจกรรมการจ้างงาน การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างฝ่ายจัดการ (หรือนายจ้าง) กับลูกจ้างครอบคลุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่เป็นกลุ่มก้อนและเป็นแบบปัจเจกบุคคล

การทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์อันหนึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับบริบท และโยงบริบทมาเข้ากับการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น บริบทหรือสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (ตลาด เทคโนโลยี การจ้างงาน ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม เงินเฟ้อ ระดับการว่างงาน ฯลฯ) การเมือง (นโยบายของพรรคการเมือง นโยบายของรัฐบาลกฎหมาย อิทธิพลจากรัฐบาลต่างประเทศ อิทธิพลจากองค์กรเหนือชาติ ฯลฯ) และสังคม (ชนชั้น ระดับการศึกษา ศาสนา จิตวิทยา ปรัชญาของภาคีที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ) ปัจจัยหรือเงื่อนไขยังรวมถึงประสบการณ์หรือกระบวนการเรียนรู้จากอดีตของภาคีที่เกี่ยวข้อง เหตุการณ์ในปัจจุบัน และความคาดหวังต่ออนาคตของภาคีที่เกี่ยวข้องด้วย

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่าวันหยุด สวัสดิการ รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ผู้บริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่นอาคารสถานที่ทำงาน สภาพของตัวอาคารที่ปฏิบัติงานมีการถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ฝุ่น ความร้อน ความเย็น แสง และเสียงในการทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่นสภาพของห้องน้ำ ห้องพยาบาล สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่ พักผ่อนในช่วงเวลาพัก