

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และจะทำให้มีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ซึ่งได้แก่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือการออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาพัฒนาองค์กรต่อไป

และจากการที่สภาพแวดล้อมของธุรกิจมีการแข่งขันกันมากขึ้น โดยเฉพาะในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมชายฝั่งภาคตะวันออกที่มีการขยายตัวจากการลงทุนของทั้งภายในและภายนอกประเทศนั้น เทคโนโลยีและตัวผลิตภัณฑ์ และสิ่งๆ ที่พัฒนาได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรบุคคลนั้นในปัจจุบันนี้ได้รับการยอมรับว่ามีส่วนก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันต่อองค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการเรื่องบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยหน้าที่ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ได้มีการจัดสรรกันไปแล้วตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุด ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และผู้บริหารทรัพยากรบุคคล โดยที่การปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดั้งเดิมที่เรียกกันว่า “การบริหารงานบุคคล” กำลังจะหมดความสำคัญลง ด้วยลักษณะขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องการความรวดเร็ว ความต่อเนื่อง การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากผู้ปฏิบัติไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ซึ่งอาจทำให้งานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นอยู่เบื้องหลังความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น จึงมีเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องทำความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนต่อไปได้ หรือทำให้ธุรกิจฟื้นตัวขึ้นได้ในอนาคต รวมถึงช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติด้วย เพราะถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน

จากเหตุผลดังกล่าวทั้งหมดนี้ ทางผู้ทำการวิจัยเล็งเห็นว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครนี้ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่น่าสนใจต่อนักธุรกิจและนักลงทุนทั้งขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็ก ที่ต้องการดำเนินประเภทผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจนถึงธุรกิจประเภทบริการ หากธุรกิจขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือแม้ว่าบุคลากรนั้นไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่มีการพัฒนาบุคลากรที่ดีแล้ว ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาล่าช้าตามมา ดังนั้น การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรก็จะทำให้ทราบถึงปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติและปัญหาอุปสรรคด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ความสำคัญของการวิจัย

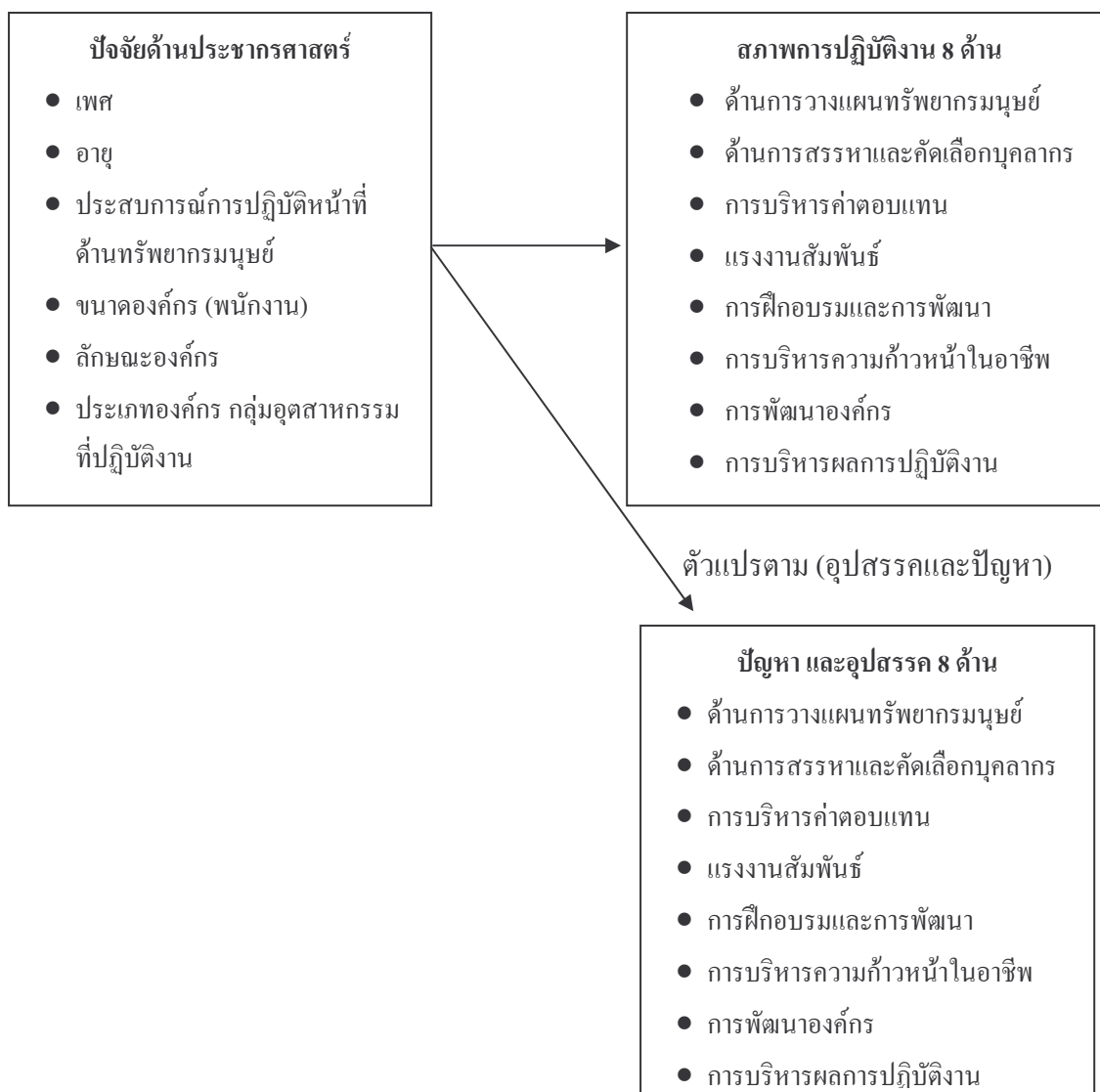
1. เป็นแนวทางในการลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอ เมือง จังหวัด ชลบุรี ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (สภาพปฏิบัติ)



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

คำถามในการวิจัย

1. ระดับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับใด
2. ระดับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับใด
3. จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์สภาพการปฏิบัติและปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
4. องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
5. ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
6. องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
7. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
8. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
9. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
10. องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
11. ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกัน
12. องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงาน อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงาน อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 8 ด้านของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

โดยมุ่งศึกษากลุ่มผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ของปี 2550 ทั้งหมด 379 บริษัท
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ของปี พ.ศ.2550

นิยามศัพท์

นโยบายและการบริหาร หมายความว่า ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและปราศจากความซ้ำซ้อน แกร่งแอ่งอำนาจ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายความว่า การคาดการณ์ ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอเสมอ

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายความว่า กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรและมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

การบริหารค่าตอบแทน หมายความว่า การกำหนดหลักการและกระบวนการการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน เงินชดเชย สวัสดิการหรือประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานและดึงดูด จูงใจ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถไว้กับองค์กร

แรงงานสัมพันธ์ หมายความว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร ในฐานะนายจ้างและบุคลากรในฐานะลูกจ้าง โดยใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์ ข้อกำหนด กฎหมาย เพื่อให้เกิดสันติสุขในองค์กร พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ หมายความว่า การวางแผนและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคคลมีโอกาพัฒนาเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรเพื่อสนองความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยการยกระดับความสามารถของบุคคล กลุ่มบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล กระบวนการทำงานและโครงสร้างองค์กรให้สูงขึ้น

การบริหารผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบการปฏิบัติงานของบุคคล ที่มงาน ให้สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรด้วยการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการบริหารผลการปฏิบัติงาน