

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ภาวะการเงินในองค์กร การตลาดขององค์กร การผลิตสินค้า วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกเช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลให้ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูงในทุกๆ ด้าน ทั้งในเรื่องการผลิต การให้บริการ การตลาด และเนื่องจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเหล่านี้มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

การเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในปัจจุบันทำให้ทุกองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก คน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญทางการบริหารจัดการจัดการมากที่สุดหรือที่เรียกว่า 4MS ซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และจักรกล (Materials and Machines) การจัดการ (Management) ทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างจากปัจจัยอื่นตรงที่คนมีความคิดมีสติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์และการศึกษา ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่ควบคุม การทำงานของปัจจัยอื่นๆ แม้ว่าคุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุอื่นได้ แต่ก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและมีเกียรติ องค์กรระดับโลกหลาย ๆ องค์กรต่างให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศกันเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ธนาคารโลกมองว่าศูนย์กลางของปัญหาคือการขาดความรู้ของคน ความรู้ที่มีคุณภาพและรวดเร็วกว่าคู่แข่งเป็นสิ่งสำคัญ ประเทศไทยก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ว่าได้กล่าวถึงการพัฒนาประเทศโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาว่าการเน้นคนเป็นศูนย์กลาง หรือจุดหมายหลักของการพัฒนา หมายถึงการให้ทุกคนในสังคมได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งความรู้ ภูมิปัญญาใน 3 มิติ ควบคู่กันไป คือคนเก่งคนดีและคนแข็งแรง

บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด มีนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัดจะ ต้องมีการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร เพื่อผลผลิตที่ดีมีคุณภาพผู้บริหาร โภคมนตรี ส่งผลถึงผลประกอบการที่ดีขององค์กรต่อไป ดังนั้น การศึกษาถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งจำเป็น ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการศึกษาถึงการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโน

พรีนติ้ง จำกัด โดยใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารสามารถนำไปปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและเกิดความพึงพอใจต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

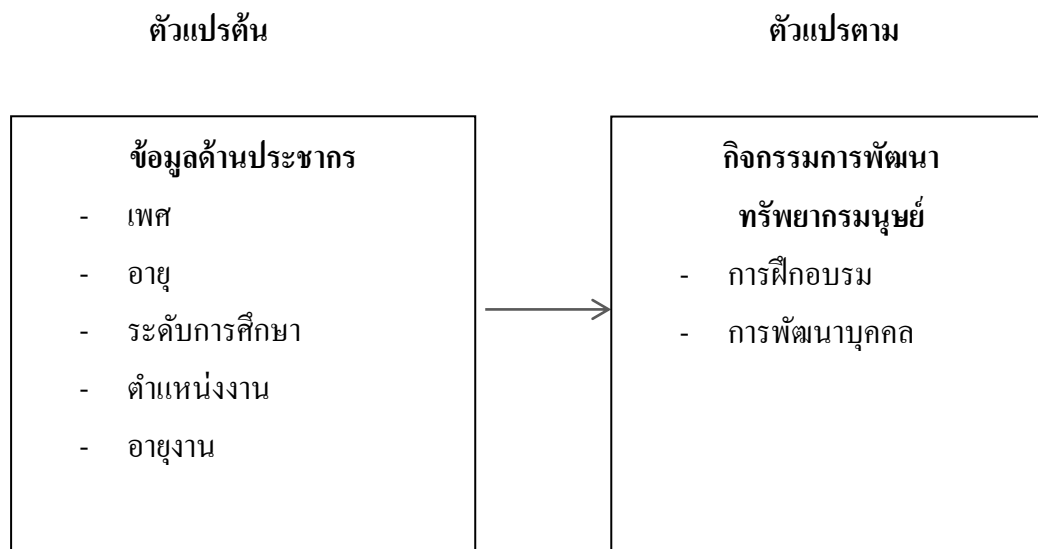
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด จำนวน 159 คน

2. ระยะเวลาที่ใช้ศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาเรื่องปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด ใช้ระยะเวลา 4 เดือนในการทำการค้นคว้าอิสระ

1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การค้นคว้าอิสระเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณี บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รวมทั้งการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยในประเทศ ใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเชิงปริมาณ จากบุคลากรของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด งานค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด ผู้ศึกษาเลือกแนวคิดของ Gilley & Eggland เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยยกมาเฉพาะการพัฒนาปัจเจกบุคคล เพื่อหาความสัมพันธ์กับปัจจัยพื้นฐานทางสังคมมีกรอบในการศึกษาดังนี้



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.5 สมมติฐานในการศึกษา

1. พนักงาน บริษัท อเบโนพริตติ้ง จำกัด มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน
2. พนักงาน บริษัท อเบโนพริตติ้ง จำกัด มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน
3. พนักงาน บริษัท อเบโนพริตติ้ง จำกัด มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน
4. พนักงาน บริษัท อเบโนพริตติ้ง จำกัด มีตำแหน่งงานต่างกัน มีต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน
5. พนักงาน บริษัท อเบโนพริตติ้ง จำกัด มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสร้างบุคลากรในองค์กร / หน่วยงานให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทางสติปัญญา ชัดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พันธกิจ ภาระงานขององค์กร/หน่วยงาน บรรลุเป้าประสงค์

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

3. การพัฒนาบุคคล หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร