

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรวดเร็วและรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน ในขณะที่สภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแต่ระบบบริหารงานภาครัฐและสังคมไทยโดยรวมยังพัฒนาไปไม่สอดคล้องและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยได้ส่งผลกระทบต่อคน ด้านงบประมาณ การบริหารงานทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องเร่งปรับตัวให้เร็วขึ้น โดยปรับตัวให้องค์กรเล็กลงกะทัดรัดทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษากับบุคลากรมากขึ้นในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทุกองค์กรมุ่งที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้ถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ (สำนักนายกรัฐมนตรื, 2559, หน้า 22)

ธุรกิจการให้บริหารที่ปรึกษาด้านแรงงาน เป็นการจัดจ้างบริษัทภายนอกเพื่อช่วยในการบริหารจัดการด้านบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาพนักงาน พัฒนาฝึกอบรมพนักงาน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เนื่องจากธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานเป็นธุรกิจการให้บริการดังนั้นจึงยึดหลักการบริหารงานเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า มีการจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่พนักงานทั้งในส่วนของพนักงานที่บรรจุใหม่และพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง แต่ธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานก็จะมุ่งเน้นให้ผลประโยชน์กับลูกค้าจ้างเป็นสำคัญจึงทำให้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการพนักงานพอสมควรทำให้พนักงานของบริษัทที่

ศึกษาด้านแรงงานเกิดการเปรียบเทียบเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับและพนักงานเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้ากับงานที่ทำอยู่หรือการยอมรับจากหัวหน้างาน (อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556, หน้า 2)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้จัดการของบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน (Outsource) ในจังหวัดสระบุรี เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยการปรับกลยุทธ์ในการจ้างงานและการวางแผนการดำเนินงานทางธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 3,370 คน (ข้อมูลจากธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานจำนวน 114 แห่งที่ให้บริการในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี ประจำเดือนพฤศจิกายน 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 358 คน โดยใช้สูตรการกำหนด

ตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973, p.125) ที่ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงาน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์การทำงาน 4) สถานภาพสมรส 5) ระดับการศึกษา 6) รายได้รวมต่อเดือน 7) ตำแหน่งงาน และ 8) เวลาในการทำงาน

2.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงาน ประกอบด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า

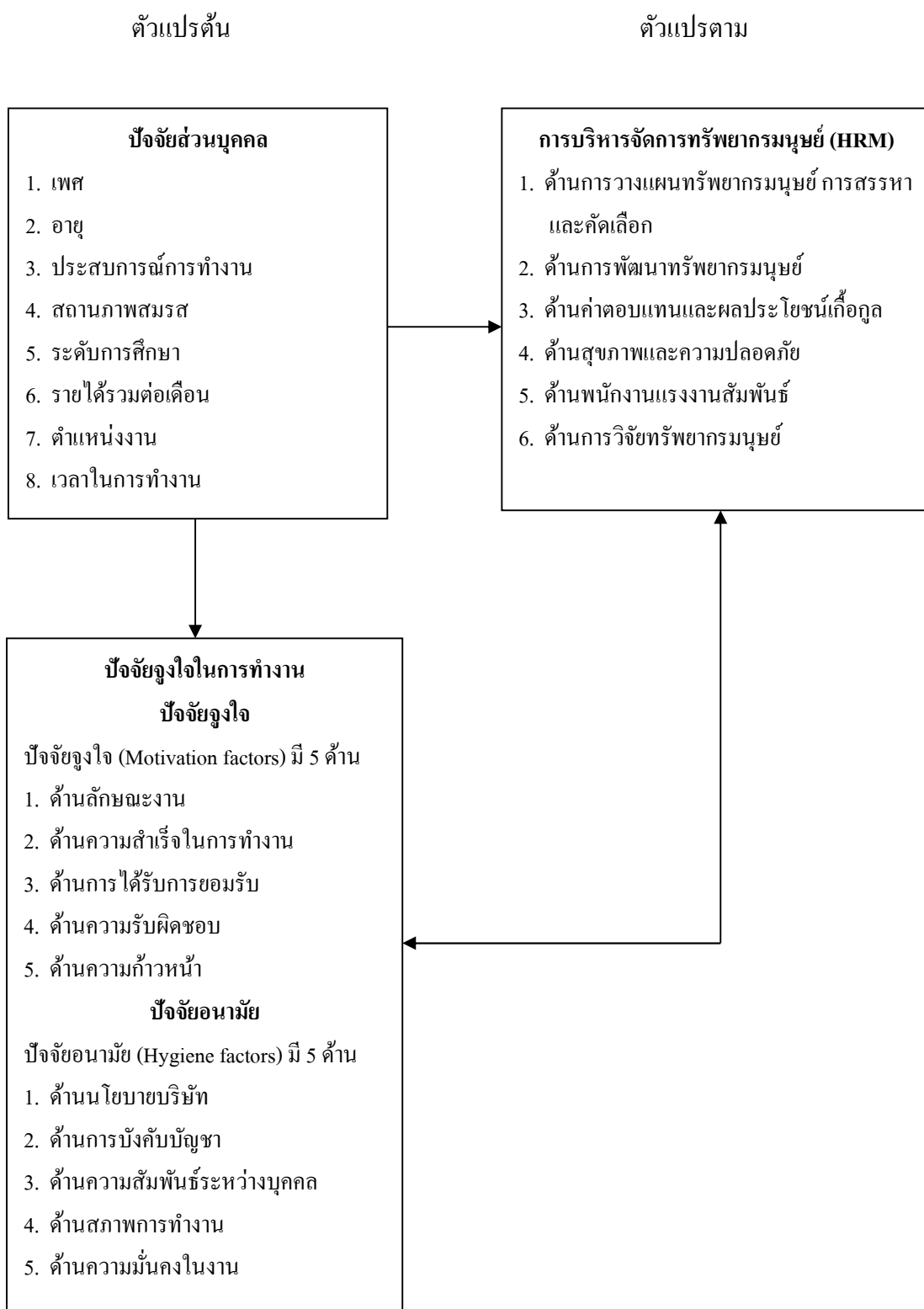
2.1.2.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายบริษัท 2) ด้านการบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านสภาพการทำงาน และ 5) ด้านความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล 4) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย 5) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ และ 6) ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ มอนดี้ และ โน (Mondy & Noe, 2005, p.4-6) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน
3. ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารจัดการธุรกิจที่ปรึกษาแรงงาน หมายถึง การบริหารธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นพนักงานที่ปรึกษาแรงงานและทำงานอยู่อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และ บริษัท ที่ศึกษาด้านแรงงาน ในจังหวัดสระบุรี ให้ประสบความสำเร็จ

ธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน หมายถึง บริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานที่ประกอบธุรกิจในการให้บริการในการจ้างงานหรือรับเหมาด้านแรงงานจัดหา จัดจ้าง จัดส่ง แรงงานให้กับบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เวลาในการทำงาน ที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานภายในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงาน ภายในจังหวัดสระบุรี

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดการกระตุ้นให้พนักงานบริษัทที่ปรึกษาแรงงานทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้ความสำเร็จในการทำงานอย่างชัดเจน รวมถึงการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการจูงใจในการมาทำงานของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาทางด้านแรงงานจังหวัดสระบุรี

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงาน ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานตรงกับความรู้ ความสามารถในการทำงานของพนักงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานกำหนด

การได้รับการยอมรับ หมายถึง พนักงานในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี

ความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานสามารถปฏิบัติงานตรงตามหลักการบริหารจัดการในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงาน โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานบริษัทที่ศึกษาแรงงานมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่มีการส่งเสริมให้พนักงานรับทราบนโยบายบริษัทตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในบริษัทและสภาพในการทำงาน เพื่อความมั่นคงในการทำงาน และสามารถจูงใจให้พนักงานทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

นโยบายบริษัท หมายถึง บริษัทมีแผนการทำงาน โดยส่งเสริมการพัฒนางานตามความสามารถของพนักงาน และแบ่งงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมตามคุณวุฒิการศึกษา ในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานจังหวัดสระบุรี

การบังคับบัญชา หมายถึง สายการบังคับบัญชาภายในบริษัทธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาประกอบด้วยหัวหน้างานที่มีการสั่งงานตามนโยบายของบริษัทและมีหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบภายในบริษัทที่ศึกษาแรงงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานเน้นการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน และมีการประสานงานที่ดีภายในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานภายในจังหวัดสระบุรี

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบในการดูแลความปลอดภัยด้านการทำงานของพนักงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจด้านที่ศึกษาแรงงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีการส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมั่นคง

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และคัดเลือก หมายถึง การวางแผนสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน โดยการวางแผนคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง พัฒนาความรู้ ความชำนาญในสายด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงาน จังหวัดสระบุรี

การจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่บริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานจ่ายให้กับพนักงานตามคุณวุฒิ และตามความรู้ความสามารถของพนักงานภายในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานด้วยความยุติธรรมเหมาะสม

สุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง บริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง มีการจัดสภาพแวดล้อมสวยงาม และมีสวัสดิการในการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดตรงตามนโยบายของบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงาน จังหวัดสระบุรี

พนักงานแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง บริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานมีการจัดระบบในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองแรงงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน ในด้านการควบคุมการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนา การจัดสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน

การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในธุรกิจด้านที่ศึกษาแรงงานด้านการปฏิบัติงานด้วยแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไรเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในพัฒนาธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน
3. ทราบถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปพัฒนาธุรกิจต่อไป
4. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้