

Scan.

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม
ในจังหวัดหนองคาย**

นายบัญญัติ มาศงามเมือง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting Human Resource Management of Industrial Factories
in Nongkhai Province**

Mr. Banyat Masnkarmmuang

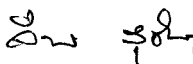
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2008


หัวข้อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงาน
อุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย
ชื่อและนามสกุล นายบัญญัติ มาสงามเมือง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

คณะกรรมการสอบการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธรรมสภา)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
คั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 26 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2552

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด

หนองคาย

ผู้ศึกษา นายบัญญัติ มาสงามเมือง ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย และ (2) เปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 51 แห่ง โดยมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70.59 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเส้นตรง และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย และการเมือง และด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสังคม ปัจจัยภายในมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทรัพยากรการบริหาร ส่วนด้านที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนโยบายองค์กร สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและรายกิจกรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การบริหารค่าตอบแทน รองลงมาคือ ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก อย่างไรก็ตามปัจจัยภายในเท่านั้นที่สามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ร้อยละ 38.00 และ (2) โรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมอื่น อาทิ ผลิตภัณฑ์กระดาษและเย็บกระดาษ มีรูปแบบการประกอบการแบบสหกรณ์จำกัด มีระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรมตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท มีจำนวนพนักงาน 51 – 100 คน และมีขนาดของเครื่องจักรไม่เกิน 100 แรงม้า มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมอื่น

คำสำคัญ ปัจจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดหนองคาย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคนคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ และรองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุทธิมมสภ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณตำรวจ เข้มทองกลาง หัวหน้าฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย และขอขอบพระคุณเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

บัญญัติ มาศงามเมือง

ธันวาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	8
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม	59
สภาพทั่วไปของจังหวัดหนองคาย	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	77
ประชากร	77
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม	82
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์	84
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ	94
ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม ประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม	100
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากร มนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย	104
ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	105
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปการศึกษา	107
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	124
ก แบบสอบถาม	125
ข ข้อมูลทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย	142
ประวัติผู้ศึกษา	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุนและ จำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2545	2
ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงงานแยกตามจำพวก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ถึง ปี พ.ศ. 2550	65
ตารางที่ 2.2 ตารางผลิตภัณฑ์จังหวัดหนองคายเฉลี่ยรวม 8 ปี ตามราคาประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต	68
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประเภทและลักษณะของ โรงงานอุตสาหกรรม	82
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผล ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม	84
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผล ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเศรษฐกิจ	85
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผล ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสังคม	86
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผล ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านกฎหมายและการเมือง	87
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผล ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเทคโนโลยี	88
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผล ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการแข่งขัน	88
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม	89
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านนโยบาย	90
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านโครงสร้าง	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรบริหารเกี่ยวกับแรงงาน.....	91
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรบริหารเกี่ยวกับการเงิน.....	92
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านทรัพยากรบริหารเกี่ยวกับ วัตถุดิบและเครื่องจักร.....	92
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรบริหารเกี่ยวกับการจัดการ.....	93
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านวัฒนธรรม.....	94
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในภาพรวม.....	94
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก.....	95
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการฝึกอบรมและพัฒนา.....	96
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	97
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการบริหารตอบแทน.....	98
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในความปลอดภัยและสุขภาพ.....	99
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรม ต่าง ๆ (STARS) จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	100
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรม ต่าง ๆ (STARS) จำแนกตามรูปแบบการประกอบการ.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรม ต่าง ๆ (STARS) จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบอุตสาหกรรม.....	102
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรม ต่าง ๆ (STARS) จำแนกตามจำนวนเงินทุนจดทะเบียน.....	102
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรม ต่าง ๆ (STARS) จำแนกตามจำนวนพนักงาน.....	103
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรม ต่าง ๆ (STARS) จำแนกตามขนาดของเครื่องจักร.....	104
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS).....	105

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 หน้าที่และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	20
ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและความต้องการของสังคมและความท้าทายอื่น.....	21
ภาพที่ 2.3 กระบวนการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์.....	33
ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงองค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด.....	44
ภาพที่ 2.5 ภาพแสดงแผนผังโครงสร้างกำลังแรงงานในจังหวัดหนองคาย ไตรมาสที่ 4 (เดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม 2549)	71

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดชายแดนตอนบนสุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บริเวณพรมแดนติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นเขตแดน อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 616 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากนครเวียงจันทน์ เมืองหลวงของประเทศ สปป. ลาวประมาณ 30 กิโลเมตร ลักษณะของพื้นที่ส่วนใหญ่จะทอดขนานไปตามลำน้ำโขงยาวประมาณ 330.60 กิโลเมตร ทำให้พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์และชุ่มชื้นเหมาะสำหรับการเกษตรกรรม พื้นที่สำหรับการเกษตรกรรมมีจำนวนมากถึงร้อยละ 51.31 ของพื้นที่ทั้งหมด จึงทำให้มีผลิตผลทางการเกษตรหลายอย่าง เช่น ข้าว สับปะรด ถั่วเหลือง มันสำปะหลัง ถั่วฝักยาว อ้อย ยาสูบ มะเขือเทศ พืชผักผลไม้ต่าง ๆ และยางพารา ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจตัวใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วพื้นที่บางส่วนของจังหวัดหนองคายยังมีลำห้วยหลายสายรวมทั้งแม่น้ำสงครามไหลผ่าน โดยเฉพาะบริเวณลุ่มแม่น้ำสงครามนั้นจัดได้ว่าเป็นแหล่งปลาที่อุดมสมบูรณ์ที่สุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น นอกจากจะมีผลิตผลทางการเกษตรหลายอย่างในจังหวัดหนองคายแล้ว ยังมีสัตว์น้ำประเภทปลาซึ่งได้จากการทำประมงบริเวณลุ่มแม่น้ำโขงและแม่น้ำสงครามอีกด้วย

เนื่องจากมีผลิตผลทางการเกษตรหลายอย่าง ดังนั้น สินค้าอุตสาหกรรมที่สำคัญส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าประเภทแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เช่น ผลิตภัณฑ์จากมะเขือเทศ และพืชผักผลไม้ ผลิตภัณฑ์จากยางพารา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมในหมวดสินค้าที่เป็นเครื่องจักร โรงงานที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาพรวมภาคอุตสาหกรรมภายในจังหวัดมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สำหรับโรงงานที่ขอจดทะเบียนจัดตั้งกิจการส่วนใหญ่ได้แก่ กิจการอุตสาหกรรม การทำผลิตภัณฑ์คอนกรีต การทำไอศกรีม เส้นก๋วยเตี๋ยว การทำเครื่องเรือนเครื่องใช้จากไม้ การทำน้ำแข็งก้อนเล็ก การผลิตน้ำตาล การเคาะพ่นสีรถยนต์และโรงสีข้าว เป็นต้น

จากข้อมูลจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุนและจำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2545 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ได้แบ่งอุตสาหกรรมภายในจังหวัดออกเป็น 8 ประเภท รายละเอียดตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุนและจำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2545

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม	จำนวนเงินทุน (บาท)	จำนวนคนงาน (คน)
อาหาร/เครื่องดื่ม	60	2,929,167,464	1,817
การเกษตร	721	253,229,518	1,221
วัสดุก่อสร้าง	157	454,204,000	1,143
เคมี/พลาสติก	10	101,840,000	474
โลหะ/อโลหะ	53	53,577,000	206
แปรรูปไม้	33	202,909,000	885
บริการ	104	260,011,450	558
อื่น ๆ	16	103,645,000	263
รวม	1,154	4,358,583,432	6,567

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย

จากตารางที่ 1.1 สถานประกอบการอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2545 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,154 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 8 ประเภท สำหรับอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมประเภทการเกษตร จำนวน 721 แห่ง รองลงไปได้แก่อุตสาหกรรมประเภทวัสดุ ก่อสร้าง และการบริการ ซึ่งมีจำนวน 157 แห่ง และ 104 แห่งตามลำดับ นอกจากนี้แล้วผู้ศึกษา ได้ทำการศึกษาข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมตามทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ของ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ณ วันที่ 12 กันยายน 2550 ปรากฏว่าได้แบ่งโรงงาน ออกเป็น 3 จำพวก¹ โดยมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 1,159 แห่ง แต่มิได้จำแนกประเภทไว้เหมือนปี พ.ศ. 2545

¹ ตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ได้แบ่งโรงงานออกเป็น 3 จำพวก ดังนี้

1. โรงงานจำพวกที่ 1 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการโรงงานได้ทันทีตามความประสงค์ของผู้ประกอบกิจการโรงงาน
2. โรงงานจำพวกที่ 2 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่เมื่อจะประกอบกิจการ โรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อนจึงจะดำเนินการได้
3. โรงงานจำพวกที่ 3 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้

เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการชะลอตัวของสถานะเศรษฐกิจโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น การแข็งตัวของค่าเงินบาท ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง อัตราค่าจ้างแรงงานภายในประเทศที่สูงขึ้น และปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภายในประเทศเป็นอย่างมาก การประกอบการอุตสาหกรรมในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง มีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด (4M's) เพราะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด และจากการที่มีโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายเป็นจำนวนมากถึง 1,159 แห่ง และมีราษฎรในจังหวัดหนองคายจำนวนมากเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาจทำให้เกิดปัญหาบางประการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในอนาคต นอกจากนี้แล้วก็ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อน หากได้มีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมไว้ก็จะทำให้โรงงานอุตสาหกรรมและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ทันตามความต้องการต่อไป อันจะส่งผลดีต่อการประกอบการอุตสาหกรรมในภาพรวม และช่วยลดปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมจำพวกที่ 1 และจำพวกที่ 2 จะเป็นโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนเงินลงทุนค่อนข้างต่ำ (จำนวนเงินลงทุนต่ำสุด 15,000 บาท) และมีคนงานไม่มาก (บางแห่งมีเพียง 1 คน) โดยโรงงานหลายแห่งเจ้าของโรงงานจะเป็นผู้ประกอบการเองหรือเป็นการประกอบการในหมู่เครือญาติ ส่วนโรงงานจำพวกที่ 3 จะมีทั้งโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ บางแห่งมีจำนวนเงินลงทุนค่อนข้างสูงและมีคนงานจำนวนมาก จากการศึกษาข้อมูลจากทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคายพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 51 แห่ง โดยเป็นโรงงานที่มีเงินลงทุนต่ำสุดประมาณ 10 ล้านบาท และเป็นโรงงานที่มีเงินลงทุนสูงสุดประมาณ 2,220 ล้านบาท โดยเป็นโรงงานที่มีจำนวนคนงานต่ำสุดและสูงสุด แห่งละ 5 คน และ 656 คนตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาเห็นว่า หากทำการศึกษาเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และมีการจ้างแรงงานจำนวน

มาก จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมใน จังหวัดหนองคาย

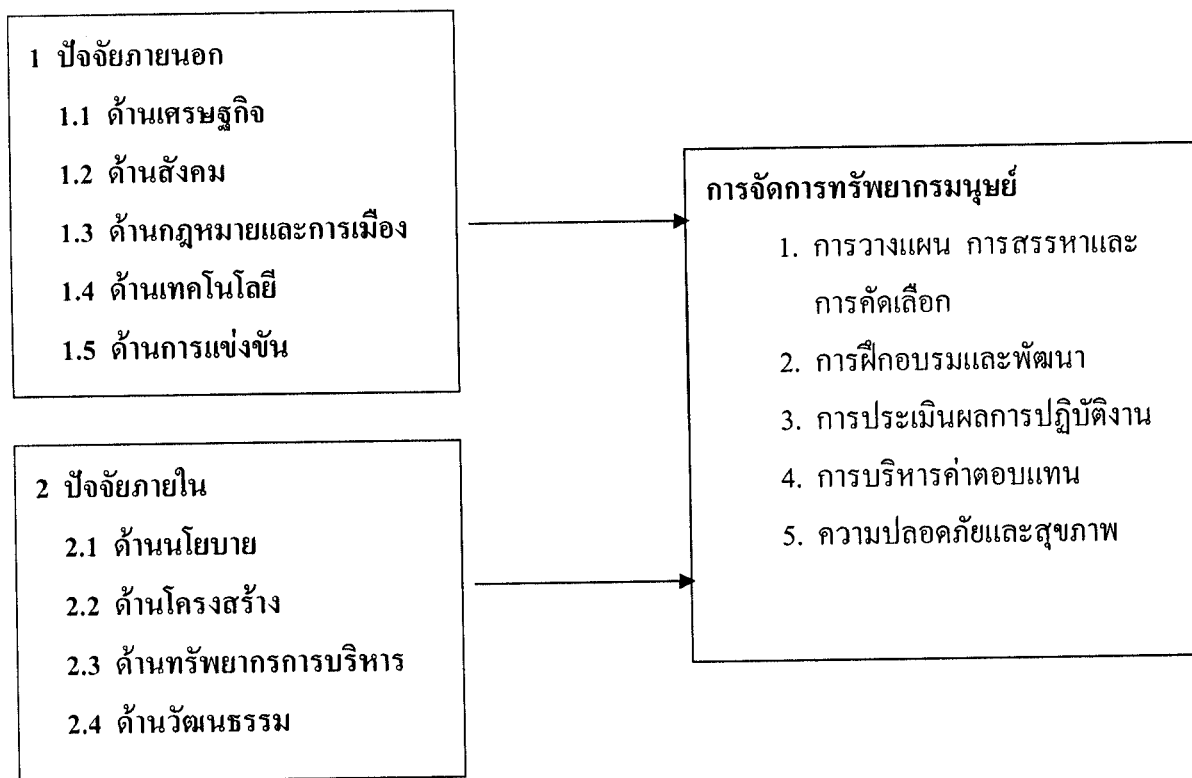
2.2 เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด หนองคาย จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมใน จังหวัดหนองคาย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาดังภาพที่ 1.1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในที่นี้คือโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย ที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 51 แห่ง

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

(1) ด้านเศรษฐกิจ

(2) ด้านสังคม

(3) ด้านกฎหมายและการเมือง

(4) ด้านเทคโนโลยี

(5) ด้านการแข่งขัน

2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

(1) ด้านนโยบาย

(2) ด้านโครงสร้าง

(3) ด้านทรัพยากรการบริหาร

(4) ด้านวัฒนธรรม

4.2.2 **ตัวแปรตาม** ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1) การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก

2) การฝึกอบรมและพัฒนา

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) การบริหารค่าตอบแทน

5) ความปลอดภัยและสุขภาพ

4.3 **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2550 ถึง เดือนตุลาคม 2550

5. **นิยามศัพท์เฉพาะ**

5.1 **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

5.1.1 **ปัจจัยภายนอก** ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านกฎหมายและการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านการแข่งขัน

5.1.2 **ปัจจัยภายใน** ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทรัพยากรการบริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร

5.2 **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการในการทำให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ประการ ได้แก่

5.2.1 การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก ประกอบด้วย การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจะต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ที่มิมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเข้ามาสมัครทำงานกับองค์กร และการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการในการกลั่นกรองผู้ที่สมัครเข้าทำงานกับองค์กร เพื่อให้ได้คนที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงาน

5.2.2 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้แก่พนักงานขององค์กร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการวัดผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานขององค์กร

5.2.4 การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การดำเนินงานในด้านค่าตอบแทน อันได้แก่ สิ่งของ รางวัลและผลประโยชน์อื่นใด ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว การรักษาพยาบาล การให้ทุนการศึกษา การให้ส่วนลดในผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น

5.2.5 ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพการณ์ที่ปราศจากอันตรายหรือการเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5.3 โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานที่ประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

6.2 ได้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม
3. สภาพทั่วไปของจังหวัดหนองคาย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ไว้สูงสุด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ ระบบการจัดการ กิจกรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย ที่น่าสนใจได้แก่

อำนาจ แสงสว่าง (2540: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดการบุคลากรในองค์กร โดยให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม นอกจากนี้จะต้องเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความต้องการทั้งหลายของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์กร

दनัย เทียนพุ่ม และคณะ (2541: 4 - 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมด้านบริหารงานบุคคล การพนักงาน ที่ครอบคลุมในภารกิจ 4

ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสรรหาพนักงาน เช่น การรับสมัคร การทดสอบ การว่าจ้าง การสัมภาษณ์ การบรรจุ และการทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ด้านการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาพนักงาน (การฝึกอบรมและพัฒนา) การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร
3. ด้านการรักษาพนักงาน ในส่วนค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัย ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์
4. ด้านการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การออกแบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การวิจัย และการตรวจสอบด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเกิดคุณค่าสูงสุด

สุนันทา เลาหนันท์ (2542: 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543: 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

ฉันทวิมล เจริญนันทน์ (2546: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลและ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมใจกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการทำงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2549: 1 – 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ทางการบริหารหน้าที่หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรกำลังคนให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจและการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

กิ่งพร ทองใบ (2550: 84) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการวางแผน จัดหา จัดใช้คน ให้มีปริมาณและคุณสมบัติที่เหมาะสมและสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การใช้ประโยชน์จากคนแต่ละคนที่มีอยู่ในองค์กร ผู้บริหารทุกระดับชั้นจึงมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะงานบริหารเป็นงานบูรณาการทรัพยากรทางการบริหารด้านต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่องค์กรตั้งไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อม โดยมีการปรับกระบวนการดำเนินงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง กระบวนการในการทำให้ทรัพยากรมนุษย์ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ (4 M's) ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักรกล (Materials and Machines) และการจัดการ (Management) นั้น คนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด เพราะผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organization Performance) ย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของคนในองค์กร คนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งขององค์กรทุกประเภทที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันท่ามกลางสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Human Resource Management)

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 9 อ้างถึงใน มรกต โกมลดิษฐ์ 2546: 12) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานว่าเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นที่

ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า

นพ ศรีบุญนาท (2545: 47 - 48) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2549: 1 - 8) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า แม้ว่าการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะมีได้กำหนดให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานหลัก (Line) ขององค์กรก็ตาม แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานหลักสักเท่าใด เพราะโดยบทบาทแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานสนับสนุน (Staff) ให้งานหลักต่าง ๆ สามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ถ้าหากงานหลักเป็นเสมือน “น้ำมันเชื้อเพลิง” ในเครื่องยนต์ที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมายแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเสมือน “น้ำมันหล่อลื่น” เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหลักต่าง ๆ เกิดความราบรื่น คล่องตัว ไม่มีปัญหาติดขัด หรือเกิดความขลุกขลักในการดำเนินงาน ตรงกันข้ามหากปราศจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เสียแล้ว การดำเนินงานของหน่วยงานหลักอาจประสบกับปัญหาและอุปสรรคนานัปการได้

สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร (4 M's) ทั้งหมด เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อทรัพยากรอื่น นั่นคือเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันไว้ดังนี้

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2547: 16 - 24) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปยึดหลักที่สำคัญ 2 ระบบ คือระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ทั้งสองระบบมีหลักการและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันในลักษณะตรงกันข้าม ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญของทั้งสองระบบได้ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานานทั้งในเอเชีย ยุโรป และอเมริกา แหล่งกำเนิดของระบบอุปถัมภ์คือ ประเทศจีนโบราณ มีชื่อเรียกอีกหลายอย่าง เช่น

ระบบชুবเลี้ยง (Spoils System) ระบบเล่นพรรคเล่นพวก (Nepotism) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) สำหรับในประเทศไทยก็ได้ใช้ระบบอุปถัมภ์ในลักษณะบิดาปกครองบุตร (Paternalism) มาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยพระมหากษัตริย์เป็นเสมือนพ่อ ข้าราชการเป็นข้าราชการบริวารเปรียบเสมือนลูกหรือคนในครอบครัว ผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วก็มักจะนำบุตรหลานและพรรคพวกเข้ารับราชการต่อไป การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดผลสำคัญ ๆ ในทางไม่ดีมากกว่าส่วนดีดังนี้

- 1.1 การพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะไม่คำนึงถึงหลักคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์
- 1.2 การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานมักไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน
- 1.3 บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้าเพราะมีการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ
- 1.4 ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่ามุ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่
- 1.5 บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคงเพราะมีการใช้อิทธิพลส่วนตัวมุ่งแสวงผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงกิจการบริหารภายในหน่วยงาน

2 ระบบคุณธรรม (Merit System)

ระบบคุณธรรมเป็นคำที่ถอดมาจากภาษาอังกฤษว่า Merit System ในภาษาไทยมีคำใช้อยู่หลายคำ เช่น “ระบบคุณความดี” หรือ “ระบบความรู้ความสามารถ” เป็นต้น หลักการสำคัญของระบบคุณธรรมคือวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบแข่งขันเป็นการประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองและความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่เกิดจากความพยายามที่จะขจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ประเทศจีนโบราณเป็นประเทศแรกที่ได้พัฒนาระบบคุณธรรมมาใช้ในสมัยราชวงศ์ฉ่านเจ้า โดยปรัชญาเมธีคือ ขงจื้อ (551 - 478 ก่อนคริสต์ศักราช) ได้มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานความคิดของระบบคุณธรรมด้วยการวางหลักในการเลือกสรรข้าราชการราชสำนักที่หลักความสามารถ ซื่อสัตย์ และความเสียสละโดยเปิดให้มีการสอบบรรจุแต่งตั้งข้าราชการราชสำนักต่อมาได้มีระบบการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1870 และปี ค.ศ. 1883 ตามลำดับ ในประเทศไทยได้ใช้หลักการปกครองแบบบิดาปกครองบุตร (Paternalism) จนกระทั่งมาถึงในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงวางรากฐานสำคัญของการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ในวงราชการไทย จนกระทั่งปี พ.ศ. 2471 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 จึงได้มีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นฉบับแรกในประเทศไทย โดยยึดหลักการของระบบคุณธรรมมาใช้เป็นหลักของระเบียบ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลักสำคัญ 4 ประการดังต่อไปนี้

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องมาจากฐานะ เพศ ศิพ และศาสนา ทุกคนจึงมีสิทธิเท่าเทียมกัน หลักความเสมอภาคนี้ยังรวมไปถึงการกำหนดค่าตอบแทนด้วยคือ “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) โดยถือว่าบุคคลทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้าทัดเทียมและถ้วนทั่ว โดยเฉพาะในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และการรักษาวิทยและพิจารณาโทษทางวินัย เป็นต้น

2.2 หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยพยายามเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ให้มากที่สุด (Put the right man into the right job) โดยผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่าย่อมได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนตามลำดับรวมทั้งในการเลื่อนตำแหน่งด้วยเช่นกัน

2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและอาชีพของงาน รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงานมานาน โดยการทำให้มีระเบียบการให้บำเหน็จบำนาญแก่ผู้ที่อุทิศเวลากระทำประโยชน์ให้แก่องค์การเป็นระยะเวลา นานจนเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถเลี้ยงชีวิตตนเองได้ตามอัธยาศัย

2.4 หลักความเป็นกลางปลอดจากการเมือง (Political Neutrality) เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและครบวงจร เพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ทั้งนี้เพื่อให้พ้นจากการก่อกวนแก่งแย่งหรือใช้อิทธิพลบีบบังคับจากพรรคการเมืองหนึ่งพรรคการเมืองใด ซึ่งเป็นอันตรายต่อการดำเนินธุรกิจ จึงควรให้พนักงานทำงานได้อย่างมั่นคงและมีความต่อเนื่องโดยไม่ฝักใฝ่ต่อเรื่องการเมือง

การยึดระบบคุณธรรมจะเกิดผลดีและเป็นประโยชน์กล่าวคือ

1) ทางด้านองค์การ เมื่อได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานก็ยิ่งคาดหวังได้ว่าการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย

2) ทางด้านบุคลากร เมื่อมีความมั่นคงก้าวหน้าจากระบบคุณธรรมก็ย่อมจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

3) ระบบคุณธรรมส่งเสริมความเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรและระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยของประเทศไทย

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2549: 1 – 25 - 1 – 26) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม ปรากฏรายละเอียดดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นการบริหารกำลังคนในรูปแบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อาจเรียกในชื่ออื่นๆ ได้อีก เช่น ระบบซุบเลี้ยง (Spoils System) ระบบเล่นพรรคเล่นพวก (Nepotism) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ระบบอุปถัมภ์นี้จะมีผลเสียดังต่อไปนี้

1.1 การไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณวุฒิของบุคลากรในการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนชั้นตำแหน่ง จะทำให้องค์การมีกำลังคนที่ด้อยประสิทธิภาพจะเกิดความล่าช้าการดำเนินงานและอาจนำองค์การไปสู่ความล้มเหลวได้

1.2 ไม่สามารถจะได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานในองค์การ เพราะการสรรหาและการเลือกสรรมักจะไม่ได้เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้มีคุณสมบัติเหมือนกัน

1.3 องค์การมีกำลังคนที่ด้อยคุณภาพ ศักยภาพในการทำงานต่ำ มีสมรรถนะในการทำงานจำกัดเพราะการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งจากบุคลากรที่มีความชอบพอ แต่มิได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง

1.4 ไม่สามารถเพิ่มผลผลิตจากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เนื่องจากบุคคลผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเพื่อมุ่งเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่

1.5 ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในองค์การมักจะใช้อำนาจ อิทธิพลแสวงหาผลประโยชน์ใ้ตน จึงมักจะเข้าไปแทรกแซงการทำงานของบุคลากรทำให้ขาดขวัญกำลังใจ ไม่ให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน แต่ทว่าจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะพิจารณาจาก “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) จะเน้นในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาคในโอกาส และการไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ดังนั้น การสรรหา การเลือกสรร การเลื่อนเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ฯลฯ บุคลากรจะพิจารณาหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด ด้วยการประเมินความรู้ความสามารถของผู้มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนด โดยการสอบแข่งขัน การบริหารทรัพยากรในระบบคุณธรรมจะทำให้องค์กรได้คนดีคนเก่งเข้ามาสู่องค์กร ดังนั้น คำว่า Merit System จึงใช้ในความหมายของถ้อยคำในภาษาไทยหลายคำ เช่น ระบบคุณธรรม ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ เป็นต้น ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลักการดังนี้

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้แก่บุคคลใดก็ตามที่มีความรู้และคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดอย่างเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการพิจารณาเลือกสรร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งเป็นการสร้างความเสมอภาคในโอกาสของการสมัครเข้าทำงาน และการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความเสมอภาคในด้านค่าตอบแทนด้วยโดยยึดหลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) และความเสมอภาคในการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีเกณฑ์ในการพิจารณาชัดเจน

2.2 หลักความสามารถ (Competence) เป็นการใช้วิธีการประเมินความรู้ความสามารถในการเลือกสรรคนดีที่สุดเข้ามาทำงานในองค์กรโดยพิจารณาจากสมรรถนะ ความประพฤติ และผลงานของบุคคล รวมทั้งการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) ด้วย

2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure) โดยเฉพาะความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร การให้หลักประกันในด้านนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยจะได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกกีดกันแก่งัดหรือให้ออกจากงานโดยมิได้มีความผิด หลักความมั่นคงนี้จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะทุ่มเทตนเองให้แก่การทำงานเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรเอง

2.4 หลักความเป็นกลางปลอดจากการเมือง (Political Neutrality) องค์กรจะต้องสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพของตน โดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าผู้บริหารจะพอใจหรือไม่ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารไม่สามารถจะใช้อิทธิพลหรือกีดกันแก่งัดบุคลากรที่ตนเองไม่ชอบ หรือไม่พอใจได้

การดำเนินการใด ๆ ทางการบริหารจะต้องเป็นไปตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ ตามที่ได้กำหนดไว้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปมี 2 ระบบ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือระบบชুবเลียง ระบบเล่นพรรค เล่นพวก ระบบชอบพอเป็นพิเศษ ระบบเครือญาติ เป็นระบบที่ไม่เปิดโอกาสให้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร หรือเปิดโอกาสแต่น้อยมาก เป็นระบบที่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลว่าจะปฏิบัติได้ดีหรือไม่เพียงใด

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) หรือระบบคุณความดี ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางปลอดจากการเมือง

ระบบคุณธรรมจะก่อให้เกิดผลดีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตาม หลักการของระบบคุณธรรม รวมทั้งสภาวะแวดล้อมในแต่ละยุคสมัย ส่วนระบบอุปถัมภ์ แม้จะ สื่อความหมายไปในทางที่ดูเหมือนจะขาดความยุติธรรม ขาดหลักการตามหลักวิทยาศาสตร์ในการ คัดเลือกคนเข้าทำงาน แต่การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ก็ยังจำเป็นต้องใช้ควบคู่กันไปกับระบบ คุณธรรม ทั้งนี้ เพราะลักษณะงานบางอย่างไม่สามารถใช้ระบบคุณธรรมเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติ หน้าที่ได้ดีและเหมาะสมได้ ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารทางการเมือง หรือ ตำแหน่งทางการเมืองบางตำแหน่งที่ต้องการความไว้วางใจสูงและมักจะเป็นตำแหน่งที่มีการ กำหนดวาระการให้พ้นจากตำแหน่ง

1.4 กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

สุนันทา เลานันท์ (2542: 15 - 18) กล่าวไว้ว่า ภารกิจหลักของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ถือว่าเป็นหัวใจหลักของ องค์กรที่จะต้องจัดให้ตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ สมาคมเพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (Society of Human Management) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้แบ่ง ภารกิจหลักไว้ 6 ด้าน รวมทั้งกิจกรรมสำคัญของภารกิจหลักดังกล่าวมีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก (Human Resource Planning, Recruitment and Selection) ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดรายละเอียดเฉพาะของงานแต่ละงานภายใน
องค์การ
- 1.2 พยากรณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย
- 1.3 จัดทำแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดที่วางไว้
- 1.4 สรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามที่องค์การต้องการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ
จุดมุ่งหมาย
- 1.5 คัดเลือกและดำเนินการจ้างพนักงานเพื่อบรรจุในงานต่าง ๆ ตามที่กำหนด
ไว้ในองค์การ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
ประกอบด้วย
 - 2.1 ปฐมนิเทศและฝึกรวมพนักงาน
 - 2.2 ออกแบบและปฏิบัติตามโครงการพัฒนาองค์การและการบริหาร
 - 2.3 ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
 - 2.4 ช่วยเหลือพนักงานในการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Compensation and Benefit)
ออกแบบและปฏิบัติตามระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์เกี่ยวกับสำหรับพนักงานทุก
คน ตรวจสอบให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์เกี่ยวกับมีความยุติธรรม เสมอ
ภาค และพอเพียง
4. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)
 - 4.1 ออกแบบโปรแกรมและปฏิบัติตามโปรแกรม เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมี
สุขภาพดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน
 - 4.2 ให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อ
ปฏิบัติงาน
5. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labour Relations) ทำ
หน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์การและสหภาพ ออกแบบระบบการปฏิบัติตามระเบียบ วินัยและ
การร้องทุกข์
6. การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research)
 - 6.1 จัดทำสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์
 - 6.2 ออกแบบระบบการสื่อสารของพนักงาน และนำระบบไปปฏิบัติ

สมชาย หิรัญภิตติ (2542: 10 - 11) กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการของมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ
 - 1.2 การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน
 - 1.3 การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน
2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความต้องการและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต
5. ผลตอบแทนและประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits)

ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์บริษัท เป็นต้น
6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

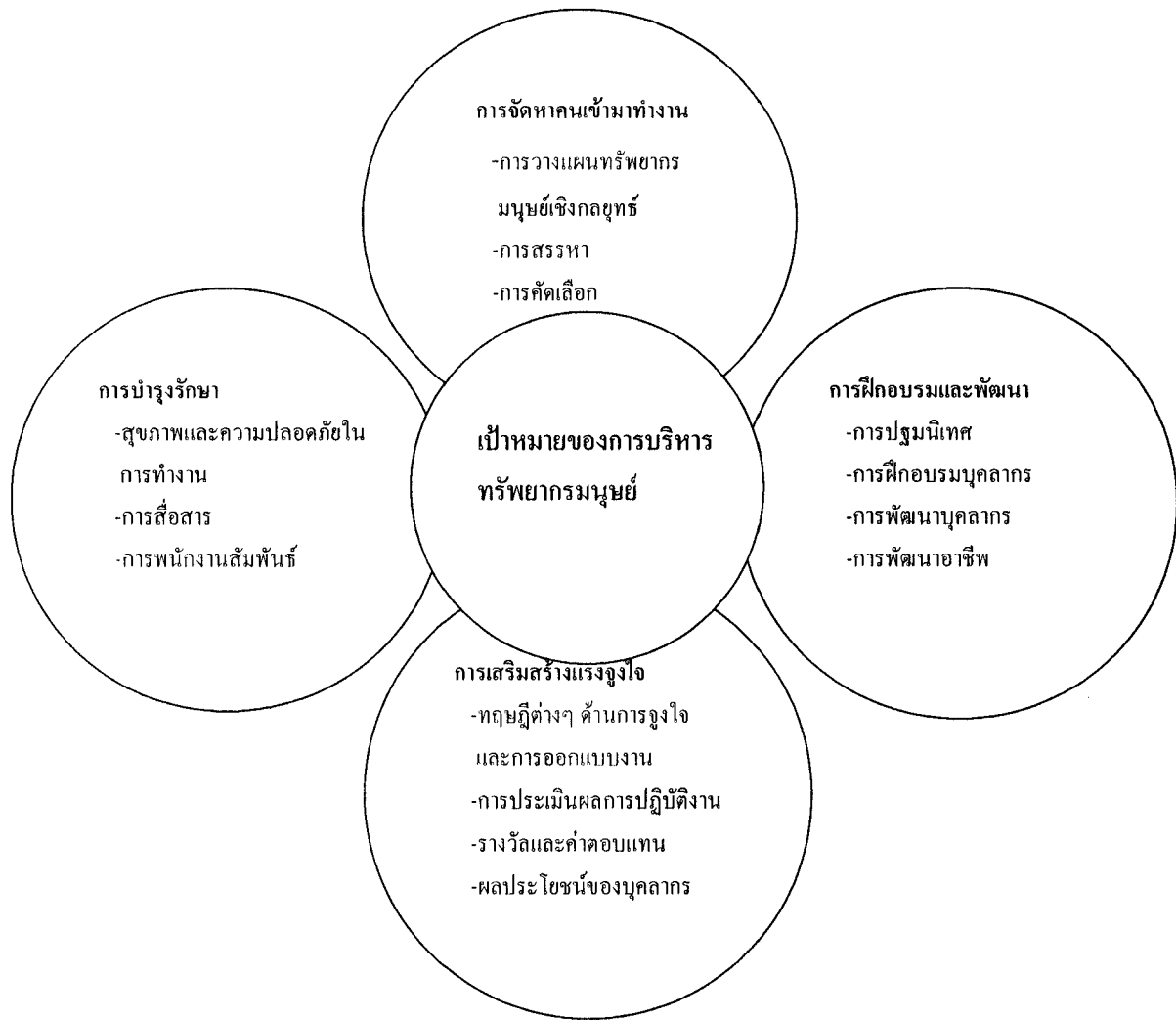
7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labour Relations)

พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ย่อมมาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานแรงงาน (สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: PA) เป็น

กระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพท์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

เจลิมพงส์ มีสมนัย (2549: 1 – 32 - 1 – 37) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ (Functions) 4 ด้าน ได้แก่ การจัดหา การพัฒนา การจูงใจ และการบำรุงรักษาบุคลากร และในการทำหน้าที่ทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้ ในแต่ละหน้าที่ยังสามารถจำแนกออกเป็นงานหรือกิจกรรม (Activities) ได้อีก ทั้งนี้ในการทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องกระทำตามลำดับก่อนและหลังต่อเนื่องกันไปในลักษณะของกระบวนการเรียกว่า “กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์” แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 หน้าที่ และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2549: 1 - 32)

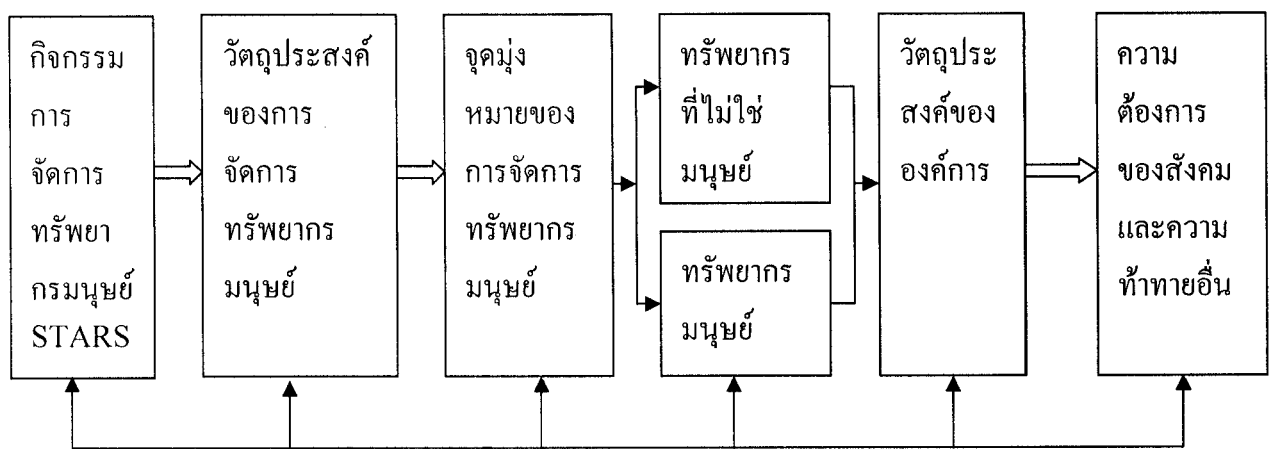
กิ่งพร ทองใบ (2550: 87 - 90) กล่าวว่า ตัวแบบกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 5 ขั้นตอน หรือที่มีผู้เรียกว่า STARS Model ได้แก่

1. การวางแผนและการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning and Selection: S)
2. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development and Training: T)
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: A)

4. การบริหารค่าตอบแทน (Remuneration: R)

5. การจัดการอาชีพ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Career Path Management and Safety: S)

จากโมเดลดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อการตอบสนองวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์โดยรวม และความต้องการของสังคมตามลำดับ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและความต้องการของสังคมและความท้าทายอื่น

ที่มา: กิ่งพร ทองใบ (2550: 89)

Mondy and Noe (1996: 67 อ้างถึงในวิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2544: 93) ได้เสนอแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วนย่อย ดังนี้

1. การวางแผน การรับสมัครและการคัดเลือก
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
4. ความปลอดภัยและสุขภาพ
5. บุคลากรและแรงงานสัมพันธ์
6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์

Ivancevich (2001: 36) ได้แบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Acquiring Human Resources) ประกอบด้วย
 - 1.1 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Employment Opportunity: EEO)
 - 1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
 - 1.3 การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน (Job Analysis and Design)
 - 1.4 การสรรหา (Recruitment)
 - 1.4.1 ภายในประเทศ (Domestic)
 - 1.4.2 ระหว่างประเทศ (International)
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Rewarding Human Resources) ประกอบด้วย
 - 2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)
 - 2.2 การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation)
 - 2.3 ผลประโยชน์และบริการ (Benefits and Services)
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Resources) ประกอบด้วย
 - 3.1 การฝึกอบรม (Training)
 - 3.2 การพัฒนา (Development)
 - 3.3 การวางแผนอาชีพ (Career Planning)
 - 3.4 วินัย (Discipline)
4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Maintaining and Protection Human Resource) ประกอบด้วย
 - 4.1 แรงงานสัมพันธ์และการต่อรองโดยรวม (Labor Relation and Collective Bargaining)
 - 4.2 ความปลอดภัย สุขภาพและความสะดวกสบาย (Safety, Health and Wellness)
 - 4.3 การประเมินผล (Evaluation)

ผู้ศึกษาได้ผสมผสานแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะเป็นกระบวนการ 5 กิจกรรม หรือที่เรียกว่า “STARS Model” ได้แก่

1. การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (S)
2. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (T)
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (A)
4. การบริหารค่าตอบแทน (R)
5. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (S)

1.5 การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (*Human Resource Planning, Recruitment and Selection: S*) ประกอบด้วย

1.5.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (*Human Resource Planning*)

1) ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

เสนาะ ดิยาวิ และ เสน่ห์ จุ้ยโต (2544: 53 - 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต เพื่อการใช้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในแง่ปริมาณและคุณภาพ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545: 165) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการวิเคราะห์สภาพสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสม และองค์กรได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดล่วงหน้าเกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่จะใช้ในงานต่าง ๆ ขององค์กรในอนาคต ซึ่งเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีความสอดคล้องกับการจัดหาแรงงานในตลาดแรงงานระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรจะต้องทำการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์ และพิจารณาทางด้านอุปสงค์และอุปทานทางด้านทรัพยากรมนุษย์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 2 — 8) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการการประมาณการความต้องการและการตอบสนองความต้องการ

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสม ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และทั้งในเวลาปัจจุบันและอนาคตที่ถูกต้อง โดยมีแผนจัดหา การใช้ การพัฒนา และการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

2) กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 73) ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อม
2. การพยากรณ์ความต้องการพนักงาน
 - 2.1 การประมาณการโดยผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.2 การใช้เทคนิควิธีการพยากรณ์แนวโน้ม
 - 2.3 การวิเคราะห์อัตราส่วน
 - 2.4 การใช้ผังกระจายข้อมูล
 - 2.5 การใช้คอมพิวเตอร์ในการพยากรณ์ความต้องการด้านบุคลากร
 - 2.6 การใช้ดุลยพินิจด้านการบริหาร
 - 2.7 เทคนิคการใช้โมเดลและการคาดคะเนหลายด้าน
 - 2.8 การพยากรณ์ความต้องการเป็นหน่วย
 - 2.9 การพยากรณ์แบบฐานศูนย์
 - 2.10 วิธีพยากรณ์จากระดับล่างสู่ระดับบน
 - 2.11 การใช้ตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์
 - 2.12 การใช้สถานการณ์จำลอง
3. วิเคราะห์ภาวะการตอบสนองทางด้านแรงงานในปัจจุบัน
 - 3.1 คลังข้อมูลบุคลากร หรือคลังทักษะ
 - 3.2 แผนภูมิการแทนที่บุคลากร
4. การตัดสินใจดำเนินการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
 - 4.1 การตัดสินใจดำเนินการในสถานะที่มีการขาดแคลนพนักงาน
 - 4.2 การตัดสินใจปฏิบัติการในสถานะที่มีพนักงานส่วนเกิน

ชินินทร์ ชุณหพันธ์ (2547: 169 - 172) ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

4.3 กรณีอุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าอุปทานทรัพยากรมนุษย์ คือ เกิดภาวะทรัพยากรมนุษย์มากเกินไป องค์กรจะต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จะลดจำนวนทรัพยากรมนุษย์ลง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 2 — 18 - 2 — 24) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี คู่แข่งขัน เป็นต้น
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เช่น การตัดสินใจระดับนโยบายของผู้บริหาร การขยายการลงทุน การขยายงานใหม่ การจัดโครงสร้างและการออกแบบงานใหม่ การเคลื่อนไหวของปัจจัยแรงงานในองค์กร เป็นต้น
2. การพยากรณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประกอบด้วย
 - 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลจากภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ภาวะทางการเมืองและกฎหมาย การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ การปรับอัตราดอกเบี้ย การปรับอัตราภาษี ภาวะเงินเฟ้อ เงินฝืด ภาวะทางการแข่งขัน และพฤติกรรมและรสนิยมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น
 - 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลจากภายในองค์กร ได้แก่ การกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร นวัตกรรมใหม่ ๆ การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงขึ้น การลดต้นทุนการผลิต การตัดสินใจในการลงทุนธุรกิจใหม่ การขยายงาน การจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ การออกแบบงานใหม่ขององค์กร ปัจจัยทางด้านแรงงานขององค์กร เช่น การเกษียณอายุ การลาออก การครบกำหนดการจ้างงาน และการโอนย้าย เป็นต้น
3. การพยากรณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประเมินศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยการพิจารณาถึงขีดความสามารถและความพร้อมที่จะจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด เป็นการทำนายอนาคตจากขีดความสามารถในปัจจุบัน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ผู้วางแผนจะมีการตรวจสอบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่ามีปริมาณและคุณภาพของพนักงานเป็นเท่าใด และอย่างไรเพียงพอหรือไม่ สมควรที่จะมีการสรรหาจากแหล่งภายนอกเพิ่มเติมหรือไม่
4. การจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การจัดทำแผนที่เกี่ยวข้อง กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีอยู่ 3 แนวทางที่สำคัญคือ

4.1 กรณีอุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์เท่ากับอุปทานทรัพยากรมนุษย์
องค์การไม่ต้องแสวงหาหรือลดจำนวนทรัพยากรมนุษย์ลง เนื่องจากมีความเหมาะสมกับงานที่จะ
ปฏิบัติ

4.2 กรณีอุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์มากกว่าอุปทานทรัพยากรมนุษย์
คือการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ องค์การจะต้องแสวงหาทรัพยากรมนุษย์เพิ่ม

4.3 กรณีอุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าอุปทานทรัพยากรมนุษย์
คือ เกิดภาวะทรัพยากรมนุษย์มากเกินไป องค์การจะต้องดำเนินการมาตรการต่าง ๆ ที่จะลด
จำนวนทรัพยากรมนุษย์ลง

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การ
จะต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

1.5.2 การสรรหา (Recruitment)

1) ความหมายของการสรรหา

จุมพล นิมพานิช (2544: 101) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสรรหา
หมายถึง กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสู่หน่วยงาน
หรือองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับ
หน่วยงานหรือองค์กรเพื่อหน่วยงานหรือองค์กรจะได้ว่าจ้างต่อไป

กิ่งพร ทองใบ (2547: 139) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสรรหา
(Recruitment) เป็นกระบวนการในการชักจูงบุคคลที่มีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมมาสมัคร
ทำงานกับองค์การในเวลาที่ต้องการที่มีความต้องการ ซึ่งองค์การจะได้ทำการคัดเลือกบุคคลที่มี
คุณสมบัติใกล้เคียงกับที่ได้วิเคราะห์งานและจัดทำการพรรณาลักษณะงานไว้แล้วเข้าทำงานกับ
องค์การต่อไป

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 3 – 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสรร
หา หมายถึง กระบวนการในการเสาะแสวงหา จูงใจ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ
ตรงตามความต้องการขององค์การ ให้เสนอตนสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง
ต่าง ๆ ให้เข้ามาเป็นบุคลากรทั้งในตำแหน่งที่ว่างจริงและ/หรือคาดว่าจะว่างของหน่วยงาน

Decenzo and Robbins (1996: 157) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสรร
หา เป็นกระบวนการของการค้นพบผู้เข้าสอบที่คาดว่าจะเข้ามาเป็นบุคลากรทั้งในตำแหน่ง
ที่ว่างจริงหรือคาดว่าจะว่างขององค์การ

Ronald R. (2002: 107) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสรรหา เป็นกระบวนการซึ่งองค์การค้นพบ พัฒนา ค้นหา และดึงดูดใจบุคคล เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งงานที่ว่างหรือคาดว่าจะว่าง

2) แหล่งการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

กึ่งพร ทองใบ (2547: 212 - 217) กล่าวไว้ว่า แหล่งสรรหาทรัพยากรมนุษย์จำแนกได้เป็น 2 แหล่ง คือ

1. การสรรหาจากแหล่งภายในองค์การ

เป็นการสรรหาบุคลากรหรือผู้สมัครจากภายในองค์การเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่

การสรรหาจากภายในมีข้อดีดังนี้

1. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. พนักงานมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ อัตราการ

ออกจากงานลดลง

3. ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยแก่องค์การ
5. ประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการสรรหาภายใน

การสรรหาจากภายในมีข้อเสียดังนี้

1. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีจำกัด
2. พนักงานเดิมอาจไม่ยอมรับเนื่องจากเคยเป็นผู้ร่วมงานที่รู้จักหรือ

คุ้นเคยกันมาก่อน

3. อาจทำให้องค์การประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในระยะ

ยาว

4. อาจทำให้ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และแนวคิดใหม่

เข้ามาในองค์การ

2. การสรรหาจากแหล่งภายนอกองค์การ

เป็นการสรรหาบุคลากรหรือผู้สมัครจากภายนอกองค์การด้วยความพยายามชักจูงให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้มีความสนใจสมัครเข้าทำงานกับองค์การ

การสรรหาจากแหล่งภายนอกมีข้อดีดังนี้

1. ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานกับองค์กร
2. พนักงานใหม่จะมีแนวคิดและมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์ระบบงานใหม่ ๆ ขององค์กร
3. องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะทำให้พนักงานกลุ่มต่าง ๆ ไม่พอใจ
4. ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับชั้นการบริหารภายในองค์กร การสรรหาจากแหล่งภายนอกมีข้อเสียดังนี้
 1. อาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์กร
 2. พนักงานใหม่ต้องใช้เวลาในการปรับตัว ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและต้นทุนในการดำเนินการสรรหาสูงกว่าการสรรหาจากแหล่งภายในองค์กร
 3. อาจเป็นการทำลายกลไกของระบบรางวัลที่ได้มีการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรภายใน

ไตรรัตน์ โภคพลภรณ์ (2549: 3 — 19 - 3 — 23) ได้กล่าวถึงแหล่งสรรหาทรัพยากรมนุษย์จำแนกได้เป็น 3 แหล่ง คือ

1. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์จากภายในองค์กร นิยมใช้กับการสรรหาบุคคลขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
2. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์จากภายนอกองค์กร นิยมใช้กับการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาจากสถาบันการศึกษา คู่แข่ง/องค์กรอื่น ผู้ว่างงาน และผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยมีวิธีการสรรหาโดยสรุปดังนี้

2.1 การโฆษณา โดยผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ป้ายประกาศ แผ่นพับ แผ่นปลิว ฯลฯ เป็นต้น

2.2 ตัวแทนการจัดหางาน โดยตัวแทนการจัดหางานมี 2 ประเภท ได้แก่ สำนักงานจัดหางานภาครัฐ ได้แก่ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานจัดหางานของเอกชน เป็นต้น

2.3 การสรรหาจากสถาบันการศึกษา โดยทำเป็นหนังสือแจ้งไปยังสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้ประกาศให้กับนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาได้ทราบ ตำแหน่งงานที่ว่าง หากมีความประสงค์จะสมัครเข้าทำงานกับหน่วยงานนั้นก็สามารแสดงความจำนงโดยการไปสมัครโดยตรงกับหน่วยงานนั้น ๆ ได้เลย

2.4 การเปิดรับผู้สมัครด้วยตนเอง ในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรดีจะใช้วิธีการนี้ โดยผู้ที่ทำหน้าที่สรรหาจะจัดเตรียมใบสมัครไว้ เมื่อมีผู้ประสงค์จะสมัครงานมาแสดงความจำนงก็จะให้กรอกข้อมูลในใบสมัครงาน จากนั้นจะเก็บรวบรวมไว้เมื่อใดมีตำแหน่งงานว่างก็จะนำใบสมัครมาพิจารณาและติดต่อมาสัมภาษณ์ต่อไป

3. การสรรหาโดยคำแนะนำของบุคลากร มักนิยมใช้กับตำแหน่งงานบางลักษณะที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษที่หาได้ยากในตลาดแรงงาน

3) วิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

กึ่งพร ทองใบ (2547: 218 - 222) ได้กล่าวถึงวิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภท วิธีการสรรหาภายใน และวิธีการสรรหาภายนอก ดังนี้

1. วิธีการสรรหาจากแหล่งภายใน

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1.2 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

2. วิธีการสรรหาจากแหล่งภายนอก

2.1 การโฆษณา

2.2 การติดต่อกับสำนักจัดหางาน

2.3 ผู้สรรหาระดับบริหารหรือระดับมืออาชีพ

2.4 การสรรหาผู้สมัครจากสถาบันการศึกษา

2.5 การอ้างอิงและการเดินเข้ามาสมัครเอง

2.6 การสรรหาจากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

2.7 การสรรหาวิธีอื่น ๆ เช่น การจ้างต่อหลังเกษียณ การสรรหา

จากเหตุการณ์พิเศษ เช่น นิทรรศการแรงงาน วันแรงงานหรือตลาดนัดแรงงาน และการสรรหาจากผู้ด้อยโอกาสหรือชนกลุ่มน้อย เป็นต้น

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การสรรหา เป็นกระบวนการในการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ที่มิมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเข้ามาสมัครทำงานกับองค์กร โดยแหล่งในการสรรหาจำแนกออกเป็นการสรรหาจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

1.5.3 การคัดเลือก (Selection)

1) ความหมายของการคัดเลือก

จุมพล หนีพพานิช (2544: 116 - 117) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคัดเลือกโดยทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมากเพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุดในด้านคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อที่จะได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ต้องการรับคน หรือหมายถึง กระบวนการในทางปฏิบัติในการเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อการบรรจุแต่งตั้งเมื่อมีความต้องการกำลังคนเกิดขึ้น หรือหมายถึง การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหามาทั้งหมดและทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเอาไว้

กิ่งพร ทองใบ (2547: 160) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคัดเลือก หมายถึง การกลั่นกรองผู้สมัครงานเพื่อทำให้สามารถบรรจุผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดในตำแหน่งว่างที่เปิดรับ กระบวนการสรรหาที่ประสบความสำเร็จจะทำให้มีผู้สนใจเป็นจำนวนมากมาสมัครงานในตำแหน่งว่างที่เปิดรับ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 3 — 26 - 3 — 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเลือกสรร หมายถึง การพิจารณาคัดเลือกบุคคลจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ศักยภาพ และสมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร หากบุคคลใดมีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ว่างขององค์กรมากที่สุดก็จะคัดเลือกบุคคลนั้นเข้ามาสู่องค์กร

Ronald R. (2002: 139) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการของการได้มาและการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครงานเพื่อที่จะตัดสินใจว่าใครจะได้รับการว่าจ้างสำหรับตำแหน่งระยะสั้นหรือระยะยาว

2) กระบวนการคัดเลือก

อุทัย หิรัญโต (2531: 65) ได้สรุปหลักการเลือกสรรบุคคลที่สำคัญมีดังนี้

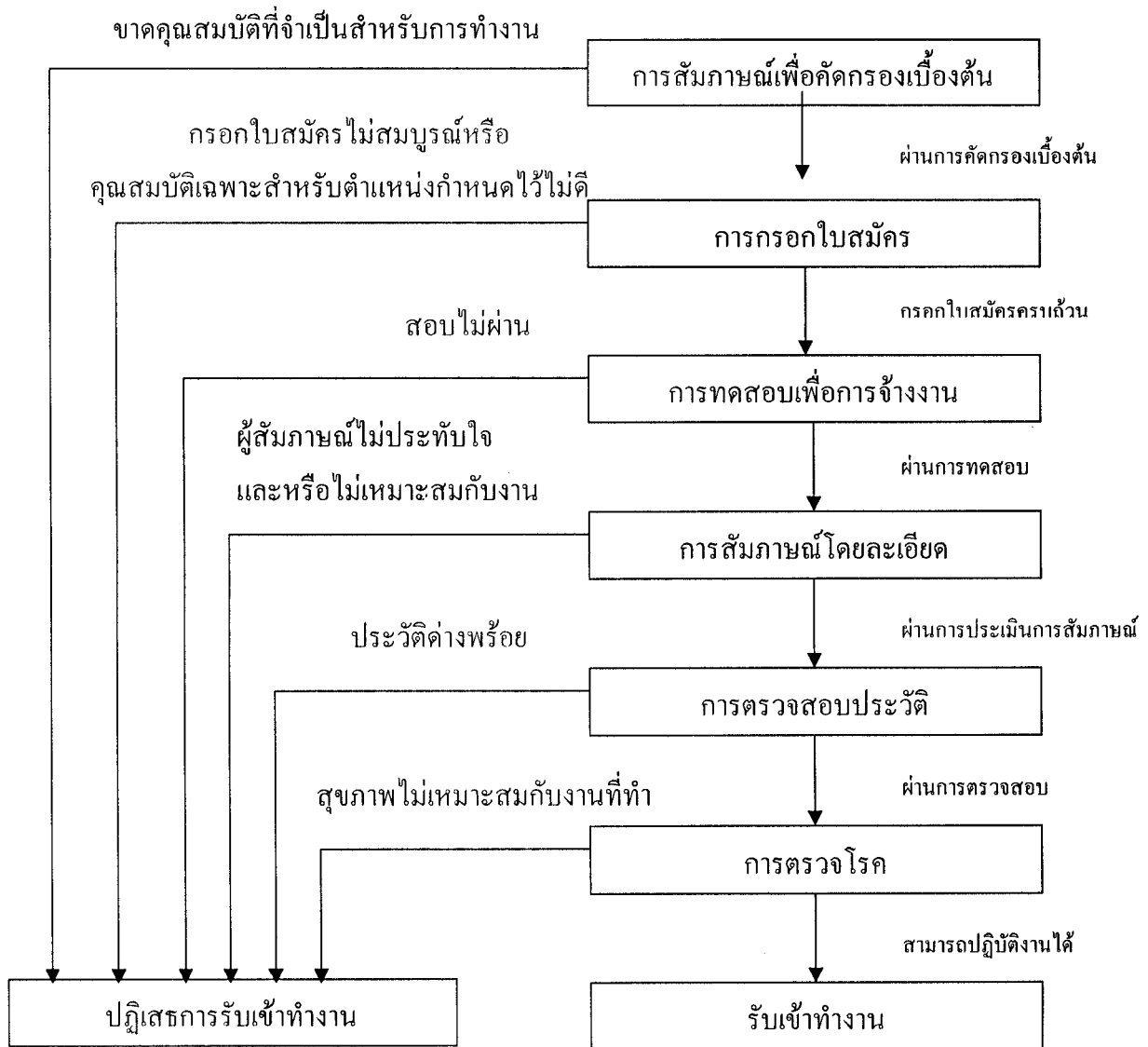
1. ในกรณีที่งานขององค์กรแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่ง หากมีลักษณะที่แตกต่างกันก็ควรทำการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน
2. การเลือกสรรบุคคล จะต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดโดยคำนึงถึง เพศ ความถนัดและคุณภาพ

3. การเลือกสรรบุคคลจะต้องมีการทดสอบ หรือมีมาตรวัดความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และเป็นธรรม

4. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะของงานต่างกันก็ควรใช้วิธีที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงลักษณะของงานและสภาพการทำงานประกอบด้วย กิ่งพร ทองใบ (2547: 160) ได้กล่าวไว้ว่า หลังจากทำการรับสมัครเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กระบวนการสรรหาที่ประสบความสำเร็จจะทำให้มีผู้สนใจเป็นจำนวนมากมาสมัคร ขั้นตอนต่อไปจึงเป็นกระบวนการของการคัดเลือกเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า “Put the right man into the right job” โดยกระบวนการคัดเลือกประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสัมภาษณ์เพื่อกันกรองเบื้องต้น (Preliminary interview)
2. การทบทวนใบสมัครและประวัติของผู้สมัครงาน (Review of applications and resumes)
3. การทดสอบเพื่อการคัดเลือก (Selection test)
4. การสัมภาษณ์เพื่อจ้างงาน (Employment interviews)
5. การตรวจสอบการอ้างอิงและการตรวจสอบประวัติ (Reference and background checks)
6. การตรวจสุขภาพ (Physical Examination)
7. การตัดสินใจคัดเลือก (Selection Decision)

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 3 – 30 - 3 – 33) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเลือกสรรบุคคล (Selection Process) เป็นกระบวนการที่ใช้เลือกสรรผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ดีที่สุดให้เหมาะสมกับงานที่จะสั่งการหรือมอบหมายให้ทำ สำหรับกระบวนการเลือกสรรบุคคลมีรูปแบบมาตรฐานแบ่งได้ 7 ขั้นตอนได้แก่ (1) การสัมภาษณ์เพื่อกันกรองเบื้องต้น (2) การให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลในใบสมัคร (3) ทดสอบคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้สมัคร (4) สัมภาษณ์อย่างละเอียดทั้งในด้านลึกและด้านกว้าง (5) ตรวจสอบประวัติของผู้สมัคร (6) การตรวจโรค และ (7) การรับเข้าทำงาน แสดงได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 3 - 30)

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองผู้ที่สมัครเข้าทำงานกับองค์กร เพื่อให้ได้คนที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงาน

1.6 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Training and Development: T)

1.6.1 ความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กุลธน ธนาพงศธร และ เสน่ห์ จุ้ยโต (2544: 152 - 180) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะที่พึงประสงค์ใน 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skill) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)

ประการที่สอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การและทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 206) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบ เพื่อมุ่งปรับระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การและบุคลากรขององค์การหลายประการ

ปภาวดี ประจักษ์สุนิธา (2547: 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาเพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับงานในอนาคต เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถเพื่อให้บุคลากรรับมือกับงานที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสริมสร้างความสามารถอื่น ๆ นอกเหนือจากความสามารถที่บุคลากรจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานขณะนั้น

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2547: 315 - 329) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น ขั้นตอนการฝึกอบรมประกอบด้วย การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาแผนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม โดยวิธีการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ วิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม และวิธีการฝึกอบรมโดยใช้อิเล็กทรอนิกส์

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 4 - 5 - 4 - 6) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ใน ปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลวิธีที่ทำให้บุคลากรขององค์การมี คุณภาพและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต ถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมี ขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อผลงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การได้ในที่สุด

1.6.2 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 221 - 226) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพ
3. การจัดหาและเลือกวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปภาวดี ประจักษ์สุนิศา (2547: 392 - 395) ได้กล่าวไว้ว่า ขบวนการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็น (Identify necessary capabilities)
2. การประเมินความต้องการในการพัฒนา (Development planning)
3. การวางแผนการพัฒนา (Development planning)
4. การดำเนินการพัฒนา (Conduct development)
5. การประเมินผลการพัฒนา (Evaluate development success)

Desimore, Werner and Harris (2002: 23 - 26) ได้เสนอ กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมถึงการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า “ADImE” ซึ่งก็คือ

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. การออกแบบ (Design)
3. การนำไปปฏิบัติ (Implementation)
4. การประเมินผล (Evaluation)

1.6.3 วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 204 - 205) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 4 - 46 - 4 - 47) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมี 5 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะให้การศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยที่จะต้องสนใจและเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้อันจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาอาชีพ เป็นวิธีการที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะมนุษย์ย่อมจะต้องมีอาชีพ ซึ่งการตัดสินใจเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ บุคลิกภาพ ชั้นของอาชีพมีหลายชั้นด้วยกัน ซึ่งแต่ละชั้นก็เกี่ยวข้องกับความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละชั้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้อำนาจ การให้อำนาจกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับการจัดการในปัจจุบันและอนาคต เพราะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะมีอำนาจและอิสระในการดำเนินการตามที่กำหนด

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ มุ่งต้องการให้องค์การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยจะต้องมีการพิจารณาทุกแง่มุม ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รู้จักคิด ใช้ศักยภาพและความสามารถของตนเอง และให้มีการเรียนรู้เป็นทีม

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ นั้นเป็นมากกว่าเรื่องของเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการค้นหาและสร้าง กระบวนการ และใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งสร้างคุณค่าที่จับต้องมิได้ขององค์การให้เป็นสินทรัพย์ที่จำเป็นต่อองค์การต่อไป

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่พนักงานขององค์การ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งตรงกับแนวคิดที่ว่า ทำคนดีให้เป็นคนเก่ง และทำคนเก่งให้เป็นคนดี

1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: A)

1.7.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย ชมจินดา (2544: 284) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ในแง่ผลการปฏิบัติงาน และในแง่โอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้ดีขึ้นและในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต

กิ่งพร ทองใบ (2547: 284) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: P.A.) หมายถึง ความพยายามอย่างเป็นระบบในการวัดผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนเป็นทางการ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

วรรณภา โพธิ์น้อย (2549: 6 – 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่เป็นทางการของการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มหรือทีม และองค์กร และมองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารผลงาน

Ronald R. (2002: 197) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการประเมินผลงานของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ในระหว่างช่วงระยะเวลาที่กำหนด

1.7.2 กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย ชมจินดา (2544: 287 - 288) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการประเมินการปฏิบัติงานประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายในการประเมิน
2. การกำหนดวิธีการมาตรวัด
3. การกำหนดผู้ทำการประเมิน
4. การอภิปรายผล
5. การดำเนินแก้ไข

กิ่งพร ทองใบ (2547: 291 - 293) กล่าวไว้ว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่เหมาะสมที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน
3. การวัดผลการปฏิบัติงาน
4. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การนำผลการประเมินมาแจ้งและอภิปรายร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน

Mondy and Noe (2005: 256) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นที่ 1 การวางแผนการประเมิน
- ขั้นที่ 2 กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมิน ช่วงเวลา และวิธีการประเมิน
- ขั้นที่ 3 ติดตามความก้าวหน้าของงาน
- ขั้นที่ 4 ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ขั้นที่ 5 ให้ข้อมูลย้อนกลับและกำหนดเป้าหมายสำหรับการประเมินช่วง

ต่อไป

1.7.3 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 205 - 211) กล่าวไว้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีการใช้สเกลการให้คะแนน (Graphic rating scale method)
2. วิธีการจัดอันดับทางเลือก (Alternation ranking method)
3. วิธีการเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison method)
4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced distribution method)
5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method)
6. รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative forms)
7. สเกลจัดลำดับการประเมินพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating

scales)

8. วิธีการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective :

MBO)

ธนชัย ยมจินดา (2544: 292 - 309) กล่าวไว้ว่า วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน มี 4 วิธี ดังนี้

1. วิธีการประเมินโดยอิงมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

1.1 วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Rating Scale) หรือเรียกอีกชื่อว่า “Rating Scale” เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการประเมินแบบกราฟจะมีการให้คะแนนตัวบุคคลผู้ถูกประเมินในแง่ของผลการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด

1.2 วิธีการประเมินแบบตรวจรายการ (Check List) ได้แก่ วิธีการประเมินแบบถ่วงน้ำหนักรายการซึ่งผู้ประเมิน ไม่มีหน้าที่ในการประเมินหรือให้คะแนนแต่ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ทำการประเมินหรือให้คะแนน และวิธีการประเมินแบบบังคับเลือกซึ่งเป็นการประเมินโดยการบังคับให้ผู้ทำการประเมินเลือกเฉพาะจากกลุ่มข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน

1.3 วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์วิกฤติ (Critical Incident) เป็นวิธีการที่หัวหน้างานผู้ทำการประเมินจะจดบันทึกเหตุการณ์สำคัญ ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นหลักฐานไว้ เหตุการณ์สำคัญที่บันทึกไว้ก็คือพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลที่จะเป็นผลทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Scales หรือ BARS) เป็นวิธีการประเมินที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องบางประการของวิธีการประเมินแบบกราฟ โดยการจัดแยกประเภทของพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญไว้

1.5 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานแบบ BOS วิธีการประเมินการปฏิบัติงานแบบ BOS (Behavioral Observation Scale) เป็นการประเมินโดยระบุความถี่ของพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน

1.6 วิธีการประเมินแบบเขียนรายงาน (Easy Appraisal) เป็นวิธีการประเมินแบบง่าย ซึ่งผู้ทำการประเมินจะเขียนรายงานคำบรรยายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ในแง่จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต ใช้กันมากในงานระดับที่เป็นวิชาชีพ และงานระดับบริหาร

2. วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบบุคคลกับบุคคล

2.1 วิธีเรียงลำดับ (Ranking Method) เป็นวิธีการประเมินเรียงลำดับตั้งแต่บุคคลที่ดีที่สุดลงไปเรื่อยจนถึงบุคคลที่ต่ำที่สุด หรือใช้วิธีการเรียงลำดับแบบ “Alternative Ranking” ซึ่งผู้ทำการประเมินจะคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีที่สุดและต่ำที่สุดออกมาก่อน หลังจากนั้นจะเลือกผู้ที่ดีเป็นลำดับรองลงมา และต่ำเป็นลำดับสูงขึ้นมา สลับกันเรื่อยไปเป็นลำดับจนถึงตรงกลาง

2.2 วิธีการจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison Method) จะทำการเปรียบเทียบกันทีละคู่โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เช่น คุณภาพของงาน หรือ ความเป็นที่เชื่อถือได้ ฯลฯ

2.3 วิธีการกระจายเป็นกลุ่ม (Forced Distribution) เป็นวิธีการที่ผู้ทำการประเมินจะจัดลำดับผู้ถูกประเมินแยกเป็นกลุ่ม แทนที่จะจัดลำดับตามคะแนนที่ได้รับ

3. วิธีการประเมินแบบเน้นวัตถุประสงค์

วิธีการประเมินแบบเน้นวัตถุประสงค์หรือ MBO เป็นวิธีที่นิยมกันมากในปัจจุบัน โดยหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายในลักษณะที่เป็นตัวเลขชัดเจน มีขอบเขตระยะเวลาในช่วงสั้น ๆ และสามารถนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานได้

4. วิธีการประเมินแบบอื่น ๆ

4.1 วิธีการประเมินแบบตรวจสอบเพิ่มเติม (Field Review) จะใช้เป็นส่วนเพิ่มเติมเพิ่มเติมของวิธีการประเมินแบบอื่น ๆ หรือในกรณีที่สงสัยว่าจะมีการลำเอียง หรือในกรณีที่วิธีการประเมินวิธีหนึ่งกับอีกวิธีหนึ่งให้ผลประเมินต่างกัน ก็จะใช้วิธีการประเมินแบบตรวจสอบเพิ่มเติมมาเสริมวิธีอื่น ๆ ที่ใช้อยู่

4.2 วิธีการประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment Center) เป็นวิธีที่นำมาใช้เพื่อประเมินผลงานที่คาดหวังจากบุคลากรในอนาคต หรือประเมินหาศักยภาพของบุคลากรว่าจะเหมาะสมกับงานซึ่งยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือไม่

4.3 วิธีการประเมินผลงานระบบ 360 องศา เป็นการประเมินผลปฏิบัติงานโดยเปลี่ยนจากความสนใจที่เน้นการวัดผลจากงาน (Job) มาวัดที่ความสามารถ

วรรณภา โพน้อย (2549: 6 – 18 - 6 – 24) กล่าวไว้ว่า วิธีที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วิธีการประเมินเชิงปริมาณ เป็นการประเมินโดยใช้ตัวเลข เช่น การประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งใช้ระดับคะแนนในการประเมิน
2. วิธีการประเมินเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินโดยใช้การพรรณนาหรือการบรรยาย วิธีการประเมินเชิงปริมาณมีหลายวิธี โดยวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เช่น การประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่เน้นพฤติกรรมหลัก การประเมินพฤติกรรมโดยการสังเกตและใช้มาตราส่วนประมาณค่า การประเมินโดยการจัดลำดับพนักงาน การประเมินโดยใช้ดัชนีชี้วัดผลงานหลัก ศูนย์การประเมิน และการประเมินแบบ 360 องศา เป็นต้น

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการวัดผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานขององค์การที่กำหนดไว้

1.8 การบริหารค่าตอบแทน (Remuneration: R)

1.8.1 ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน

เสนาะ ติยาวี และ ชรินทร์ ชูณหพันธ์ (2544: 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งหมดที่ลูกจ้างจะได้รับจากการทำงาน

กิ่งพร ทองใบ (2547: 338 - 340) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์หรือหน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนสำหรับงานที่บุคคลเหล่านั้นทำ คำว่าค่าตอบแทนนี้มีความหมายใกล้เคียงหรือใช้ในความหมายเดียวกันได้อีก 2 คำ คือ ผลตอบแทน (Remuneration) และสินจ้าง (Pay)

การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management หรือ Compensation Administration) หมายถึง การพัฒนาโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ สมศักดิ์ เจตสุรกานต์ (2549: 7 – 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน (ลูกจ้าง/พนักงาน/บุคลากร) ได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร/นายจ้าง ซึ่งอาจเป็นรางวัลภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งของหรือรางวัลทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือประโยชน์และบริการที่สามารถจับต้องได้ และ/หรือรางวัลภายในที่ยากจะจับต้องได้แต่สามารถจะรับรู้ได้ เช่น การได้รับประสบการณ์ ความชำนาญหรือทักษะ หรือความรู้จากการทำงานนั้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพบว่าค่าตอบแทนมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน

2. ค่าจ้างจูงใจ (Wage incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้พิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เงินโบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือค่าจ้าง เงินเดือนและค่าจ้างจูงใจถือเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นหรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

Mondy, Noe and Premeaux (1999: GL - 2 อ้างถึงใน มรกต โกมลดิษฐ์ 2546: 36) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดซึ่งบุคคลจะได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน

Ronald R. (2002: 245) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน เป็นหน้าที่ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ่ายรางวัลทุกชนิดที่บุคคลจะได้รับเป็นการแลกเปลี่ยนสำหรับผลการปฏิบัติงานในองค์กร

1.8.2 ประเภท/องค์ประกอบของค่าตอบแทน

เสนาะ ตีเขาว์ และ ชรินทร์ ชูณหพันธ์ (2544: 193 - 231) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบไปด้วย ผลตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในรูปของค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) และค่านายหน้าจากการขาย (Commission)

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ประกอบไปด้วย ประโยชน์และบริการ (Benefits) ที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน การประกันสุขภาพและชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษา การลาโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) ประกอบไปด้วยสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจจากการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 งาน (The job) งานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ ได้แก่ งานนั้นเป็นที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายความสามารถ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

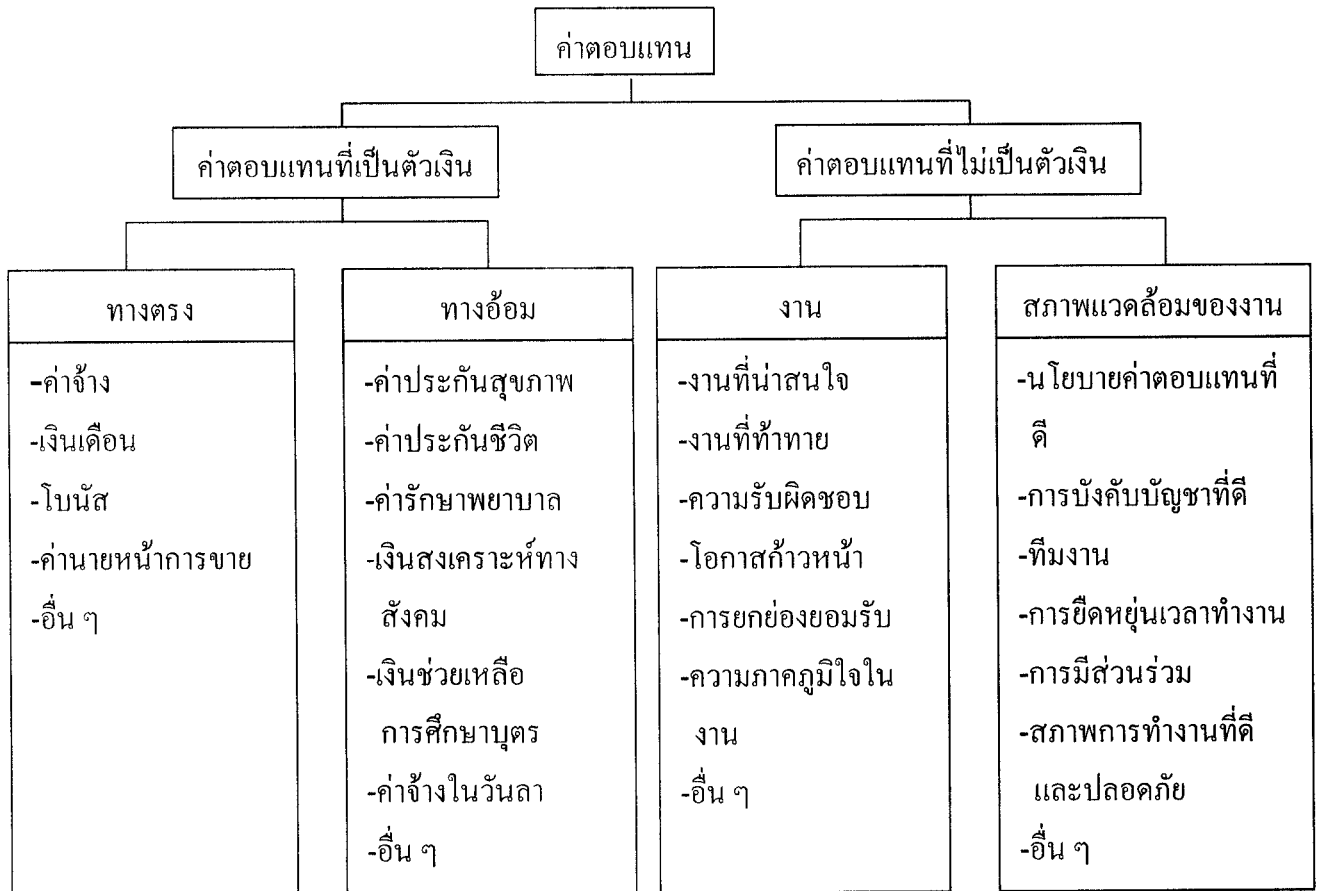
2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (Job environment) สภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ ได้แก่ การมีนโยบายค่าตอบแทนที่ดี การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน เป็นต้น

กึ่งพร ทองใบ (2547: 336 - 345) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของระบบค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้าการขาย เป็นต้น ส่วนชนิดที่สองคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์ หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์การหรือกิจการของนายจ้าง แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกคือ งาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพอใจ เช่น ความน่าสนใจในงาน ความท้าทายความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น ส่วนชนิดที่สองคือ สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

องค์ประกอบค่าตอบแทนทั้งหมดดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งหมด

ที่มา: กิ่งพร ทองใบ (2547: 344)

การบริหารค่าตอบแทนทางตรง อาศัยเทคนิคการประเมินค่างาน การสำรวจค่าตอบแทน และการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนแบบจูงใจ เป็นค่าตอบแทนทางตรงที่คิดจากผลผลิตหรือเวลาที่ทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างพนักงานให้เพิ่มขึ้น

ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นค่าตอบแทนที่มีได้เกิดจากการทำงาน แต่เป็นการให้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ จ่ายตามผลงานของกิจกรรมโดยรวม จ่ายตามผลงานของหน่วยงาน และการจ่ายตามผลงานของพนักงาน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย และ สมศักดิ์ เจตสุรกันต์ (2549: 7-6-7-7) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน
2. ค่าจ้างจูงใจ (Wage incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้พิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เงินโบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น
3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือค่าจ้าง เงินเดือนและค่าจ้างจูงใจถือเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นหรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งของ รางวัลและผลประโยชน์อื่นใด ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว การรักษาพยาบาล การให้ทุนการศึกษา การให้ส่วนลดในผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น

1.9 ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and Health: S)

1.9.1 ความหมายของความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

ณัฐวัตร มนต์เทวัญ (2536: 219 อ้างถึงใน เสกสรร ชาณวิระเสนา 2539: 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน คือการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดคำนิยามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยไว้ดังนี้

ประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง

เจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะของงาน โรคซึ่งเกิดขึ้นตามสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

สูญหาย หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเวลาทำงาน หรือปฏิบัติ ตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีสาเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่ เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หรือในระหว่างเดินทางโดยพาหนะ ทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ ประสบอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่ เกิดเหตุขึ้น

เสนาะ ตีเขาวัว และ จีระ ประทีป (2544: 5) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ สุขภาพ (Health) มีความหมายเดียวกับคำว่า อนามัย หรืออาจเรียกรวมกันว่า สุขภาพอนามัย หมายถึง “สภาวะที่สมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางสังคม ของมนุษย์” ในปัจจุบันมีคำที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากร มนุษย์ คือคำว่า “อาชีวอนามัย” ซึ่งหมายถึง “การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ ประกอบอาชีพการงาน”

ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง “ปราศจากภัย” ในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยมีความหมายถึงสภาวะการณ์อันปราศจากการประสบอันตรายอัน เนื่องมาจากอุบัติเหตุ และโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมมือกัน ดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในสถานประกอบการ

ภัย (Hazard) หมายถึง สภาวะการณ์ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการ บาดเจ็บหรือสูญเสียต่อร่างกาย หรือทรัพย์สิน หรือกระทบกระเทือนต่อขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามปกติของบุคคล

อันตราย (Danger) หมายถึง ระดับความรุนแรงที่เป็นผลเนื่องมาจากภัย ความรุนแรงของภัยจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับมาตรการและเครื่องมือในการป้องกัน

ความเสียหาย (Damage) หมายถึง ความสูญเสียและบาดเจ็บทางด้าน ร่างกายและทรัพย์สิน ความเสียหายจะมีมากถ้าหากการควบคุมภัยมีน้อย

อุบัติเหตุ (Accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดหมายมา ก่อนซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อร่างกายและทรัพย์สิน และเหตุการณ์นั้นทำให้การดำเนินการ หยุดชะงักลง

ตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตาม มอก. 18000 (อ้างถึงใน สมสมร นาคานาค 2542: 16 - 17) ได้กำหนดคำนิยามเกี่ยวกับสุขภาพและความ ปลอดภัยไว้ดังนี้

ความเจ็บป่วย (ความเจ็บป่วยจากการทำงาน) หมายถึง ความเจ็บป่วยที่ได้พิจารณาแล้วว่ามีสาเหตุจากกิจกรรมการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน

ความเสี่ยง หมายถึง ผลลัพธ์ของความน่าเกิดอันตราย และผลจากอันตรายนั้น

อันตราย หมายถึง แหล่งหรือสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ความเสียหายของทรัพย์สิน ความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้รวมกัน

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดไว้ล่วงหน้า ซึ่งมีผลให้เกิดการเสียชีวิต ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ ความเสียหาย หรือความสูญเสียอื่น ๆ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2549: 13 – 4) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุขภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมของบุคลากรใน 4 มิติ คือ มิติด้านร่างกาย มิติด้านจิตใจ มิติด้านจิตวิญญาณ มิติด้านสังคมและอารมณ์

ความปลอดภัยจากการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์อันปราศจากการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และโรคที่เกิดจากการทำงาน

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.9.2 การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 332 - 342) ได้กล่าวถึงวิธีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และการรักษาสุขภาพของพนักงานไว้ดังนี้

1. วิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ สามารถกระทำได้ 2 วิธีคือ

1.1 การลดสภาพที่ไม่ปลอดภัย เป็นสิ่งแรกที่นายจ้างต้องกระทำในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การออกแบบงานเพื่อลดอันตรายทางด้านกายภาพ การตรวจสอบเพื่อลดอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นต้น

1.2 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย สามารถกระทำได้ดังนี้

1.2.1 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน อาจทำได้ด้วยการคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาก่อนการจ้างงาน โดยการคัดเลือกผู้สมัครที่มีแนวโน้มที่อาจเกิดความไม่ปลอดภัยออก โดยใช้เกณฑ์ทดสอบความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกส่วนตัว การทดสอบการประสานงานของกล้ามเนื้อ การทดสอบทักษะการมอง/สายตา การทดสอบความน่าเชื่อถือของพนักงาน เช่น วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความปลอดภัยในการทำงาน ความสุขุมรอบคอบในการทำงาน เป็นต้น

1.2.2 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยการเผยแพร่ข่าวสาร
โดยใช้แผ่นป้ายโฆษณา เป็นต้น

1.2.3 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยผ่านขั้นตอนการ
ฝึกอบรม เหมาะสำหรับพนักงานใหม่

1.2.4 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยการเสริมแรงทางบวก
เช่น การสังเกตเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความปลอดภัยและสื่อสารสู่พนักงาน การอบรมให้พนักงาน
สามารถป้องกันการเกิดอุบัติเหตุด้วยตนเอง และการยกย่องพนักงานซึ่งปฏิบัติงานด้วยความ
ปลอดภัย เป็นต้น

1.2.5 การลดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยโดยข้อผูกพันของผู้บริหาร
ระดับสูง

2. สุขภาพของพนักงาน พนักงานในสถานประกอบการอาจมีปัญหาด้าน
สุขภาพจากสิ่งต่าง ๆ และมีวิธีการแก้ไข ดังต่อไปนี้

1. โรคพิษสุราเรื้อรังและการใช้สารเสพติด

1.1 โรคพิษสุราเรื้อรัง วิธีการแบบดั้งเดิมที่ใช้ในการจัดการกับ
ปัญหาการติดสุราของพนักงาน มีดังนี้ (1) การสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับผู้ติดสุรา (2) พนักงานที่
เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังและ / ติดยาเสพติด จะถูกไล่ออกจากงาน (3) จัดให้มีแผนให้คำปรึกษาแก่
พนักงาน (4) การว่าจ้างองค์การภายนอก (คลินิก / จิตแพทย์) มาให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่
พนักงาน

1.2 การใช้สารเสพติด นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย
เรื่องการปลดอยาเสพติด และการใช้สารเสพติดในทางที่ไม่ถูกต้องในที่ทำงานโดยเคร่งครัด และมี
ขั้นตอนเพิ่มเติมในการจัดการกับปัญหาการใช้สารเสพติดในที่ทำงาน (1) การตรวจสอบปัสสาวะ
(2) การตรวจสอบสถานที่ทำงาน (การค้นหาวินัยที่ป่วยจากการใช้ยาเสพติด) (3) ใช้สารวัตร
นอกเครื่องแบบ

2. ปัญหาความเครียดเครียดจากการทำงานและอาการหมดไฟหรือความ
เหนื่อยหน่าย

2.1 วิธีการลดระดับความเครียดเครียดจากการทำงาน พนักงานอาจ
หาวิธีการลดความเครียดได้หลายรูปแบบ เช่น การหางานที่เหมาะสมกับตนเอง การขอคำแนะนำ
ปรึกษาจากหัวหน้างาน การวางแผนและจัดกิจกรรมของแต่ละวันให้เหมาะสม เป็นต้น

2.2 วิธีบำบัดผู้มีอาการหมดไฟหรือความเหนื่อยหน่ายให้กลับสู่
สภาพปกติ ได้แก่ (1) ต้องเข้าใจตนเอง ถ้ามีอาการเบื่อเกิดขึ้นควรหาเวลาว่างเดินทางท่องเที่ยว

หรือหากิจกรรมใหม่ๆ ทำ (2) ประเมินเป้าหมายของตนเองอีกครั้งในรูปของการให้คุณค่าทางด้านจิตใจ ว่าเป้าหมายที่วางไว้สำเร็จหรือไม่ (3) คิดทบทวนว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีอย่างไรบ้างโดยไม่ต้องเคร่งเครียดมากนัก (4) จัดสรรเวลาให้มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน

3. ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากจอภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์และวิธีหลีกเลี่ยง ผู้ทำงานเกี่ยวกับจอภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์มักมีปัญหาเกี่ยวกับตา เช่น แสบตา ระคายเคืองตา น้ำตาไหล และปวดตา อาการปวดเมื่อยบริเวณคอและแขน พนักงานจะต้องหาวิธีแก้ไข เช่น แสงที่จ้า และเป็นพิมพ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่ทำงานกับจอภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานๆ มักมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดด้านจิตใจ เช่น ความกังวล ความหงุดหงิด ความอ่อนล้า เป็นต้น

4. โรคเอดส์กับสถานที่ทำงาน เอดส์ (AIDS) หมายถึง โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง เป็นโรคที่ทำลายระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย ทำให้ผู้ติดเชื้อมีร่างกายอ่อนแอซึ่งง่ายต่อการติดโรคร้ายต่างๆ นายจ้างอาจจัดให้มีการตรวจสุขภาพโดยรวมถึงการตรวจเชื้อเอดส์ (AIDS) ด้วย เมื่อมีผู้ติดเชื้อเอดส์ (AIDS) นายจ้างควรแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือ รวมทั้งจัดให้มีการอบรม การให้คำปรึกษาและแนะแนวแก่พนักงานที่มีความกลัวต่อเพื่อนร่วมงานที่เป็นโรคเอดส์ เพื่อให้พนักงานที่เป็นโรคเอดส์สามารถทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่นได้

5. การสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน การสูบบุหรี่ในที่ทำงานเป็นสิ่งที่นายจ้างควรต้องคำนึง เพราะพนักงานที่สูบบุหรี่อาจสร้างปัญหาต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้ เช่น ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน ปัญหาที่เกิดจากการประกั้นอัครคิภย ทำให้มีอัตราการขาดงานเพิ่ม และผลผลิตลดลง เป็นต้น

6. ความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความรุนแรงในที่ทำงาน เพื่อลดความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน นายจ้างควรมีการปรับปรุงด้านความปลอดภัย การคัดเลือกพนักงาน ฝึกอบรมและสนับสนุนเอาใจใส่พนักงานเพิ่มขึ้น

เสนาะ ดิยาวี และ จิระ ประทีป (2544: 30 - 40) ได้กล่าวถึงการสร้างความปลอดภัยในการทำงานและโครงการทางด้านสุขภาพไว้ดังนี้

1. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน โดยควบคุมเรื่องต่างๆ 3 เรื่องคือ การควบคุมสภาพของความปลอดภัยที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ควบคุมขณะปฏิบัติงาน และควบคุมมิให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายอย่างเดียวกันเกิดขึ้นซ้ำอีก

1.2 การตรวจสอบและรายงานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อแสดงว่าฝ่ายบริหารจริงใจเพื่อหาข้อมูล เพื่อกระตุ้นทุก ๆ ฝ่ายให้สนใจ ผู้รับผิดชอบคือ หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงาน ข้อมูลในการรายงานมีหลายอย่าง เช่น สภาพเครื่องจักร อุปกรณ์ ความสะอาดเรียบร้อย แสงสว่าง เป็นต้น

1.3 อุปกรณ์ป้องกันภัยในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันภัยมีประโยชน์ในการช่วยป้องกันและลดอันตรายจากอุบัติเหตุต่าง ๆ โดยอุปกรณ์ป้องกันภัยในการทำงานมี 3 ลักษณะ ได้แก่ กะบังเครื่องจักร เครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคล และเครื่องป้องกันและขจัดภัย

1.4 การจูงใจบุคลากรในการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน การจูงใจผู้บริหารควรเน้นปัจจัยค่าใช้จ่ายทางตรงและทางอ้อม การจูงใจหัวหน้างานใช้ค่าตอบแทนและการให้ความรู้ความเข้าใจ และการจูงใจพนักงานผู้ปฏิบัติงานอาจกระทำโดยการสร้างทัศนคติให้กับกลุ่ม การฝึกอบรม การให้หัวหน้างานเป็นผู้จูงใจ และการส่งเสริมอย่างอื่น เช่น การแข่งขัน การให้รางวัล เป็นต้น

2. โครงการด้านสุขภาพ

2.1 โครงการทางด้านสุขภาพกาย ควรมีลักษณะ ดังนี้

2.1.1 จัดให้มีนายแพทย์และพยาบาลอยู่ประจำในองค์การ

2.1.2 จัดให้มีอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลให้เพียงพอ และให้การปฐมพยาบาลก่อนนำส่งโรงพยาบาลเพื่อรักษาต่อไป

2.1.3 จัดให้มีการปฐมพยาบาลอย่างเหมาะสมสำหรับผู้เจ็บป่วยในงาน

2.1.4 จัดให้มีการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน และมีการตรวจร่างกายเป็นครั้งคราวสำหรับผู้คาดว่าจะได้รับผลร้ายจากการทำงาน เช่น สารเคมี เป็นต้น

2.1.5 จัดหาข้อมูลและความรู้ทางด้านสุขภาพสำหรับพนักงาน

2.1.6 ให้คำแนะนำแก่พนักงานที่มีปัญหาสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตซึ่งไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้

2.1.7 จัดให้มีการบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงานอย่างครบถ้วนและเก็บเป็นความลับ

2.1.8 ให้ความร่วมมือกับนายแพทย์เพื่อประสานงานกันในการจัดให้มีระบบการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และควบคุมสภาพการทำงานให้เป็นไปตามโครงการด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์การ

2.1.9 ให้ความร่วมมือกับหน่วยสาธารณสุขของรัฐ หรือสถาบัน
อนามัยอื่นใด ในการจัดให้มีมาตรการในการป้องกันโรคติดต่อ

2.1.10 แนะนำควบคุมและจัดให้มีการรักษาอนามัยของพนักงาน
อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 โครงการทางด้านสุขภาพจิต เหตุผลของการมีโครงการด้าน
สุขภาพจิต คือ

2.2.1 ลักษณะการดำเนินงานในปัจจุบันมีความยุ่งยาก
สลับซับซ้อน ก่อให้เกิดความตึงเครียดต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลไปถึงสุขภาพจิตของพนักงาน

2.2.2 ความคับข้องใจหรือความยุ่งยากของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อ
งานขององค์กร และมีผลกระทบต่อการทำงาน

2.2.3 ไม่อาจแยกสุขภาพกายออกจากสุขภาพจิตได้

เสน่ห์ จุ้ยโต (2549: 13 - 33 - 13 - 33) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างความ
ปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานจะต้องควบคุม 3 เรื่องที่สำคัญ ดังนี้

1. การควบคุมสภาพที่ก่อให้เกิดอันตราย การเกิดภัยหรืออุบัติเหตุ
จะต้องมีสาเหตุเมื่อสาเหตุต่าง ๆ มารวมกันก็จะกลายเป็นภัยอันใหญ่หลวง สิ่งที่จะต้องดำเนินการ
เป็นขั้นแรกก็คือการควบคุมหรือขจัดสาเหตุที่จะก่อให้เกิดอันตราย สาเหตุ นั้น ได้แก่

1.1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป
ว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของผู้ปฏิบัติงานเอง การกระทำเหล่านี้
ได้แก่การขาดความรู้ในเรื่องกฎของการทำงานโดยปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ไม่เป็น ไม่ปฏิบัติตาม
กฎข้อบังคับของการทำงานอย่างปลอดภัย วิธีทำงานผิดพลาด พฤติกรรมไม่เหมาะสม และการไม่
ยอมใช้เครื่องป้องกันภัยอันตรายขณะทำงาน

1.2 สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย แยกเป็นภัยอันอาจเกิดจากที่ทำงาน
และภัยอันอาจเกิดจากเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสกปรกและไม่เป็นระเบียบ
เรียบร้อยของสถานที่ ทางเดินเข้าออกคับแคบและมีวัสดุวางเกะกะ พื้นสกปรก อุปกรณ์ไฟฟ้าที่
ตั้งอยู่ไม่เหมาะสม แสงสว่างไม่พอ ระบบระบายอากาศเสียหรือชำรุดจนใช้การไม่ได้ มีสารติดไฟ
ง่ายและเป็นพิษวางอยู่โดยไม่มีเครื่องป้องกัน สภาพโครงสร้างโรงงาน หลังคาและผนังไม่
เหมาะสม การบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ไม่เพียงพอ การวางผังโรงงานไม่ดี อุปกรณ์
เครื่องจักรไม่มีที่กำบัง และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายชำรุดเสียหาย เป็นต้น

2. ควบคุมขณะปฏิบัติงาน สภาพที่ก่อให้เกิดภัย แม้จะได้ควบคุม
อย่างดีแล้วอันตรายจะหมดไปก็หาไม่ ในขณะที่ปฏิบัติงานอาจมีภัยเกิดขึ้นก็ได้ ดังนั้น ขณะ

ปฏิบัติงานเมื่อเห็นว่าอันตรายจะเกิดขึ้นก็ให้รีบขจัดสาเหตุของภัยที่อาจเกิดขึ้น ควบคุมการดำเนินงานให้ระดับอันตรายที่เกิดขึ้นลดลงหรือบรรเทาระดับความรุนแรงให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด เช่น การสร้างเครื่องป้องกันหรือกำบังอันตราย ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย การขจัดความสกปรกและไม่เป็นระเบียบของวัสดุอุปกรณ์หากเห็นการกระทำของบุคลากรคนใดแสดงว่าจะก่อให้เกิดอันตรายที่รีบตักเตือน ให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับหรือจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ หากยังไม่เชื่อก็ให้รายงานความประพฤติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมต่อไป

3. ควบคุมมิให้เกิดอันตรายซ้ำ อันตรายหรืออุบัติเหตุที่เคยเกิดขึ้นแล้ว หรือเหตุการณ์ที่ใกล้จะก่อให้เกิดอันตราย เป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก ไม่ว่าจะการวิเคราะห์นั้นจะชี้ให้เห็นว่าเกิดจากบริเวณที่ทำงานหรือจากวิธีการทำงานหรือพฤติกรรมหรือ ทักษะที่ไม่ถูกต้องของพนักงาน จะต้องรีบดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในทันที ในการนี้จะต้องมีการประเมินผล ติดตามผลและเสนอแนะเพื่อให้มีมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีก

จากคำนิยามและความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and Health) หมายถึง การมีสภาพการณ์ที่ปราศจากอันตรายหรือการเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรย่อมจะต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหรือสภาวะแวดล้อม (Environment) ทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคของโลกไร้พรมแดนหรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคที่สภาวะแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลาย และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรจะต้องทำการศึกษาสภาวะแวดล้อมภายนอก (External Environment) และสภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Environment) แล้วทำการประเมินจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด (Threats) ในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อจะได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะนำพาองค์กรให้ดำรงอยู่รอด (Survive) เติบโต (Growth) และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนตลอดไป (Sustainable Competitive Advantage) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับอิทธิพลของสภาวะแวดล้อม โดยมีการปรับกระบวนการดำเนินงานในการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้สอดคล้องและบูรณาการกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ซึ่งในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีผู้ให้แนวคิดและหลักการไว้ดังต่อไปนี้

เชาว์ โจรนแสง (2544: 33 - 45) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเมือง เป็นปัจจัยที่มีบทบาทในการชี้นำทิศทางของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะรัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายและลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ด้านเศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ประกอบด้วย รายได้ประชาชาติ ขนาดของตลาดแรงงาน จำนวนประชากร การกระจายของประชากรและอัตราการเพิ่มของประชากรเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
3. ด้านสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสังคม
4. ด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับประเทศและระดับองค์กร โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านการผลิต การติดต่อสื่อสาร และการจัดการสำนักงาน

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 56 - 77) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม กฎหมายและการเมือง เทคโนโลยี และปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า การแข่งขัน กำลังแรงงาน สหภาพแรงงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยมุ่งหาแนวทาง กระบวนการ หรือวิธีการที่จะจัดองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ภารกิจ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานและกลุ่มบุคคล องค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และข้อตกลงร่วมระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2549: 1 - 42) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 4 ประเภท ได้แก่ ความเป็นพลวัตของสิ่งแวดล้อม การประกาศใช้

กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ สหภาพแรงงาน และแนวคิดการบริหาร สิ่งแวดล้อมดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดหลักการ แนวคิด ลักษณะ รูปแบบ และวิธีปฏิบัติ ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้อง ปรับเปลี่ยนหน้าที่ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น

กิ่งพร ทองใบ (2550: 95) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย การเมือง เทคโนโลยี และการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ทรัพยากรการบริหาร โครงสร้างองค์การ นโยบายองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

Mondy, Noe and Premeaux (1999: 39 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ 2542: 30 - 31) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ (1) การผลิต (2) การเงิน (3) การตลาด และ (4) ขอบเขตหน้าที่อื่น

2. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ (1) ผู้ถือหุ้น (2) การแข่งขัน (3) ลูกค้า (4) เทคโนโลยี (5) เศรษฐกิจ (6) ข้อบังคับทางกฎหมาย (7) กำลังแรงงาน (8) สังคม (9) สหภาพ แรงงาน (10) วัฒนธรรมองค์การ

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547: 66 - 107) ได้ให้รายละเอียดไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผล กระทบต่อการกำหนดนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่อิทธิพลจากภายนอกองค์การ ได้แก่

1.1 ภาวะการแข่งขันทางด้านธุรกิจ

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

1.3 ภาวะการณ์ทางการเมืองและกฎหมาย

1.4 ภาวะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลจากภายในองค์การ ได้แก่

2.1 การตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.2 การตัดสินใจลงทุนในธุรกิจใหม่หรือการขยายธุรกิจ

2.3 ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง

2.4 การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

2.5 การปรับโครงสร้างและการดำเนินงานขององค์กร

ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรจะต้องทำการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์ และพิจารณาทางด้านอุปสงค์และอุปทานทางด้านทรัพยากรมนุษย์

กึ่งพร ทองใบ (2547: 142 - 150) กล่าวไว้ว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ ได้แก่

1. นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความเป็นผู้นำในการจ่ายค่าตอบแทน

1.2 การสรรหาล่วงหน้า

1.3 การโฆษณา

1.4 การส่งเสริมบุคคลภายใน

1.5 การรับบุคคลภายนอก

1.6 การจ้างพนักงานต่างชาติ

2. คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้สรรหา

3. แหล่งสรรหา แบ่งออกเป็น การสรรหาจากภายในองค์กร และการสรรหาจากภายนอกองค์กร ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสรรหาภายในองค์กร ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสรรหาภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป สภาพตลาดแรงงานท้องถิ่น สภาพตลาดอาชีพ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับกฎหมาย ภาวการณ์ขององค์กรต่อสาธารณชน

กุกชน ธนาพงศธร และ เสนต์ จู๋โต (2544: 156 - 157) ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่

1.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment) ประกอบด้วย ลูกค้า (Customers) คู่แข่ง (Competitors) ผู้ควบคุม (Regulators) และผู้สนับสนุน (Suppliers)

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ โครงสร้าง(Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ(Systems) ทักษะ(Skills) ค่านิยมร่วม(Share Value) ลีลาการบริหาร(Style) พนักงาน(Staff)

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 246) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแผนการจ่ายค่าตอบแทนมี 4 ประการ ได้แก่

1. ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legal)
2. สหภาพแรงงาน (Union)
3. นโยบาย (Policy)
4. ความเป็นธรรม (Equity)

เสนาะ ดิยาวี และ ชรินทร์ ชุนพันธ์ (2544: 199 - 201) กล่าวว่าไว้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทที่สำคัญดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่
 - 1.1 ความสามารถในการจ่ายขององค์กร
 - 1.2 ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ
 - 1.3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 1.4 ทักษะของฝ่ายบริหารขององค์กร
2. ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่
 - 2.1 อุปสงค์และอุปทานของแรงงานหรือระดับค่าจ้างโดยทั่วไป
 - 2.2 ค่าครองชีพ
 - 2.3 สหภาพแรงงาน
 - 2.4 กฎหมายและรัฐบาล

ณรงค์ดี บุญเลิศ (2548: 156 - 158) ได้กล่าวไว้ว่า ในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้บริหารค่าตอบแทนต้องพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างรอบคอบ เพื่อให้ค่าตอบแทนเป็นระบบและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทนสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่
 - 1.1 ลักษณะงานหรือค่างานเปรียบเทียบกับพนักงานปฏิบัติ การจ่ายค่าตอบแทนควรยึดหลัก “งานเท่ากันจ่ายเท่ากัน” หรือ “Equal work, equal pay” โดยนำ

งานแต่ละชนิดมาเปรียบเทียบกัน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

1.2 ความสามารถในการจ่ายขององค์กร หากจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่น จะทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงเข้ามาทำงานในองค์กร หากจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าที่อื่น จะมีผลทำให้คนที่มีประสิทธิภาพสูงออกไปจากองค์กร

1.3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสมควรได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นหรือมากกว่าพนักงานที่ไม่มีผลการปฏิบัติงาน

1.4 ความอาวุโส ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

2.1 ค่าครองชีพ การจ่ายค่าตอบแทนควรให้เพียงพอแก่การดำรงชีพในสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยองค์กรควรปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา

2.2 อุปสงค์ อุปทานของแรงงาน หรือระดับค่าจ้างโดยทั่วไป โดยการกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

2.3 สภาพแรงงาน มีบทบาทที่สำคัญทางด้านแรงงานและมีอิทธิพลในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

2.4 กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐบาล นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ออกโดยรัฐบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กล่าวถึงเรื่องการกำหนดค่าจ้าง เป็นต้น

เสนาะ ดิยาวี และ จิระ ประทีป (2544: 14 - 15) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดเพราะจะสะท้อนไปถึงสภาพการทำงานและเทคโนโลยี งานที่มีสภาพทำงานไม่ดีมักจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าปกติ

2. ทักษะของบุคลากร หมายถึง ทักษะที่มีต่อการทำงานที่ปลอดภัยหรือต่อโครงการสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กร ถ้าบุคลากรมีทักษะที่ไม่ถูกต้องและไม่สนับสนุนต่อการทำงานที่ปลอดภัย ไม่ว่าจะองค์กรจะมีโครงการสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีอย่างไร เขาก็จะไม่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลที่เข้ามาตรวจสอบ

3. รัฐบาล ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานนั้น รัฐบาลได้ออกกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานที่สำคัญที่สุดที่กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายอันเกิดจากการทำงาน การรักษาพยาบาลเมื่อประสบอันตราย การเรียกร้องเงินทดแทน การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพ เป็นต้น

4. สภาพแรงงาน มีหน้าที่ที่จะต้องสนใจและติดตามดูว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามโครงการสุขภาพและความปลอดภัยโดยเคร่งครัด และครบถ้วนเพียงใด หากมีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข ให้เสนอไปยังนายจ้างและรัฐบาลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. ทัศนคติของฝ่ายบริหารขององค์กร ผู้บริหารหรือเจ้าขององค์กร จะต้องจัดให้มีโครงการในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยถือว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญ มีการฝึกอบรมบุคลากรและจงใจให้รู้จักการทำงานอย่างปลอดภัย

6. สภาพทางเศรษฐกิจ โดยธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ ย่อมจะเลือกทำงานที่ไม่เป็นอันตราย เว้นเสียแต่ว่าไม่รู้เรื่องของอันตรายนั้น หรือรู้ว่ามีความอันตรายแต่ก็ต้องทำ ทั้ง ๆ ที่มีความเสี่ยงภัยสูง เพราะสภาพเศรษฐกิจบีบบังคับ

จากแนวคิดและหลักการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คำว่า “สภาวะแวดล้อม” และ “สภาพแวดล้อม” มีความหมายเช่นเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาวะแวดล้อมภายนอกกับสภาวะแวดล้อมภายใน หรือสภาพแวดล้อมภายนอกกับสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สภาวะแวดล้อมภายนอกหรือสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ได้แก่

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น อัตราดอกเบี้ย ภาวะเงินเฟ้อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ อัตราการว่างงาน ราคาสินค้า ราคาน้ำมัน ดัชนีผู้บริโภค วัฏจักรของธุรกิจ นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ ทัศนคติ (Attitudes) ความต้องการ (Needs) ความคาดหวัง (Expectation) ตลอดจนสติปัญญา การศึกษา ความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของผู้คนในสังคมนั้น เป็นต้น

3. ปัจจัยทางด้านกฎหมายและการเมือง ปัจจัยทางด้านกฎหมาย ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนปัจจัยทางการเมือง ได้แก่ ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของผู้นำรัฐบาล เป็นต้น

4. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น การสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือทางด่วนข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ การสื่อสารทางไกล และเทคโนโลยีระบบหลายสื่อ เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านการแข่งขัน เช่น ความเข้มข้นของการแข่งขัน การเข้ามาของกลุ่มแข่งขันรายใหม่ สินค้าทดแทน อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อสินค้า และอำนาจการต่อรองของผู้ขายวัตถุดิบ เป็นต้น

สภาวะแวดล้อมภายในหรือสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วยปัจจัยภายในต่าง ๆ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
3. ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบริหาร
4. วัฒนธรรมองค์กร

อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าสภาวะแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเอง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะใช้คำว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์” โดยการจัดการสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนมากกว่าเดิม จะมีลักษณะของการจัดการกับความหลากหลาย

2. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม

2.1 ความหมายของโรงงานอุตสาหกรรม

ความหมายของโรงงานอุตสาหกรรมมีนักวิชาการและกฎหมายหลายฉบับบัญญัติไว้มีดังต่อไปนี้

กาญจนา ชรรมาวาท (2528: 4 - 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานที่ประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งเป็นที่รวมของมนุษย์ (Man) เครื่องจักร (Machine) วัตถุดิบ (Material) การบริหารงาน (Management) และสิ่งแวดล้อม (Environment) และอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการนำปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มา

ผสมผสานกันเพื่อให้เกิดผลผลิต โดยอาศัยการบริหารงานที่เหมาะสมกับชนิดของงาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นว่าอุตสาหกรรมมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีกลุ่มคนมาทำงานร่วมกันในที่ทำงานแห่งหนึ่ง ภายใต้การควบคุมของผู้ประกอบการที่แสวงหากำไรและทำหน้าที่เป็นนายจ้าง ควบคุมดูแลและแบ่งงานให้คนงานทำตามระดับความสามารถ

พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 บัญญัติไว้ดังนี้

“โรงงานอุตสาหกรรม หมายความว่า สถานที่ที่ใช้ในการผลิตสินค้า รวมตลอดทั้งบริเวณแห่งสถานที่นั้น และให้หมายความรวมถึงเครื่องขายเครื่องดื่มด้วย”

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 บัญญัติไว้ดังนี้

“โรงงานอุตสาหกรรม หมายความว่า โรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน”

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 บัญญัติไว้ดังนี้

“โรงงาน หมายความว่า อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าแรงม้าหรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ห้าแรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตามสำหรับทำ ผลิต ประกอบ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ถ้ำเลี้ยง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดหาประโยชน์ในราชพัสดุ พ.ศ. 2547 บัญญัติไว้ดังนี้

“โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง อาคารที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่ผลิตสิ่งของเพื่อให้เป็นสินค้า โดยใช้เครื่องจักรเป็นปัจจัยหรือไม่ก็ตาม และรวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานด้วย”

จากคำจำกัดความและความหมายดังกล่าวข้างต้น คำว่า “โรงงาน” และ “โรงงานอุตสาหกรรม” จึงมีความหมายเป็นไปในทำนองเดียวกัน สำหรับการศึกษานี้จะใช้คำว่า “โรงงานอุตสาหกรรม” ในความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “โรงงาน” ซึ่งจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. จะต้องเป็นอาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะ ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นอาคารที่ปลูกสร้างขึ้นเพื่อติดตั้งเครื่องจักรและประกอบกิจการภายในอาคารโรงงาน เช่น อาคารโรงงานทั่วไปทั้งที่เป็นตัวตึก อาคารไม้ ตึกแถว หรือเรือนแถว เป็นต้น

1.2 เป็นสถานที่ที่มีบริเวณที่แน่นอนจำกัด หมายถึง บริเวณโดยรอบทั้งหมดของโรงงาน (ทั้งตัวอาคารและที่ว่างทั้งหมดภายในรั้วกำแพง) หรือเป็นกรณีที่เป็นที่ว่างโล่งและมีเฉพาะเครื่องจักรโดยไม่มีตัวอาคาร เช่น ถังผสมปูนก่อสร้าง เตาเผาอิฐ สายพานสำหรับการลำเลียงหินและทรายกลางแจ้ง เป็นต้น

1.3 เป็นยานพาหนะ โรงงานมิได้จำกัดเฉพาะตัวอาคาร หรือสถานที่เท่านั้น อาจเป็นยานพาหนะก็ได้ เช่น เรือคูดแร่ เรือขุดรอกกวาดทราย เป็นต้น

2. ต้องมีการใช้เครื่องจักรที่มีกำลังรวมตั้งแต่ 5 แรงม้า หรือมีกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ 5 แรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป โดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม

อาคาร สถานที่หรือยานพาหนะที่เข้าข่ายลักษณะของโรงงานดังกล่าว ต้องมีการติดตั้งเครื่องจักรเพื่อทำการผลิตสินค้าและบริการ โดยเครื่องจักรทั้งหมดมีกำลังรวมตั้งแต่ 5 แรงม้าขึ้นไป หรือสามารถประเมินได้ว่ามีกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ 5 แรงม้าขึ้นไป หรือเป็นกรณีที่ใช้เฉพาะคนงานเพื่อการผลิตเท่านั้น (ไม่มีการใช้เครื่องจักร) โดยมีคนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป เช่น โรงงานทำดอกไม้พลาสติก การประกอบหลอดไฟตกแต่ง เป็นต้น

3. ต้องมีการทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ

โดยการใช้วัตถุดิบหรือสิ่งของจนกระทั่งเป็นสินค้า หรือบริการ ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ

4. ต้องเป็นประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง

โรงงานที่มีลักษณะตามองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น และเข้าข่ายโรงงานตามคำจำกัดความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 จะต้องเป็นประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2535), ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2544) และฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2545) ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งหมด 107 ประเภท หากการประกอบกิจการนั้นมีใช้ประเภทหรือชนิดใด ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็จะไม่ถือว่าเป็นโรงงานตามกฎหมายนี้

สรุป โรงงานอุตสาหกรรม หมายความว่า อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ห้าแรงม้าหรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ห้าแรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตามสำหรับทำ ผลิต ประกอบ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ ตามประเภทหรือชนิดของโรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

2.2 กฎหมายเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม

กฎหมายเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ซึ่งมีสาระที่สำคัญดังนี้

2.2.1 การใช้บังคับ

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดไว้ดังนี้

“มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่โรงงานของทางราชการที่ดำเนินการโดยทางราชการ เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ แต่ในการประกอบกิจการ โรงงานดังกล่าวให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน”

ตามความดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หากเป็นโรงงานของทางราชการที่ดำเนินการโดยทางราชการ เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ ก็มีต้องนำความตามพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับ เพียงแต่ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โรงงานไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเท่านั้น แต่หากเป็นโรงงานของทางราชการที่ดำเนินการโดยทางราชการ แต่มิใช่เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ ก็มีได้รับการยกเว้นแต่อย่างใด

2.2.2 การแบ่งโรงงานออกเป็น 3 จำพวก

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ได้แบ่งโรงงานออกเป็น 3 จำพวก ดังนี้

“มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้โรงงานตามประเภท ชนิดหรือขนาดใดเป็นโรงงานจำพวกที่ 1 โรงงานจำพวกที่ 2 หรือโรงงานจำพวกที่ 3 แล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการควบคุมดูแล การป้องกันเหตุเดือดร้อนรำคาญ การป้องกันความเสียหายและการป้องกันอันตรายตามระดับความรุนแรงของผลกระทบที่จะมีต่อประชาชนหรือสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

- (1) โรงงานจำพวกที่ 1 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการ โรงงานได้ทันทีตามความประสงค์ของผู้ประกอบกิจการ โรงงาน
- (2) โรงงานจำพวกที่ 2 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่เมื่อจะประกอบกิจการ โรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อนจึงจะดำเนินการได้
- (3) โรงงานจำพวกที่ 3 ได้แก่โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่การ

ตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้

เมื่อมีประกาศของรัฐมนตริตามมาตรา 32(1) ให้โรงงานที่กำหนดในประกาศดังกล่าวเป็นโรงงาน จำพวกที่ 3 ด้วย”

ตามความดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดประเภท ชนิด หรือขนาดของโรงงานออกเป็น 3 จำพวก โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการควบคุมดูแล การป้องกันเหตุเดือดร้อนรำคาญ การป้องกันความเสียหาย และการป้องกันอันตรายตามระดับความรุนแรงของผลกระทบที่จะมีต่อประชาชนหรือสิ่งแวดล้อม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2535), ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2544) และฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2545) เพื่อแบ่งโรงงานออกเป็น 3 จำพวก สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงงานที่จัดอยู่ในจำพวกที่ 1 โดยทั่วไปจะเป็นโรงงานขนาดเล็ก การประกอบกิจการไม่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม หรือเหตุเดือดร้อนรำคาญ เช่น การฟักไข่โดยใช้ตู้อบ การทำน้ำตาลจากน้ำหวานของต้นมะพร้าว ต้นตาลโตนด หรือพืชอื่นๆ ซึ่งมีไข่อ้อย และการลงรัก หรือการประดับตกแต่งด้วยแก้ว กระจก มุก ทอง หรืออัญมณี เป็นต้น
2. โรงงานจำพวกที่ 2 โรงงานที่จัดอยู่ในจำพวกที่ 2 โดยทั่วไปจะเป็นโรงงานขนาดกลาง การประกอบกิจการอาจก่อให้เกิดมลพิษทางสิ่งแวดล้อม หรือเหตุเดือดร้อนรำคาญเพียงเล็กน้อย เช่น การลำเลียงหิน กรวด ทราย หรือดิน ด้วยระบบสายพานลำเลียง เป็นต้น
3. โรงงานที่จัดอยู่ในจำพวกที่ 3 โดยทั่วไปจะเป็นโรงงานขนาดใหญ่ การประกอบกิจการอาจก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม หรือเหตุเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งทางราชการจะต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เช่น การเก็บรักษาหรือลำเลียงพืช เมล็ดพืช หรือผลิตผลจากพืชในไซโล โกดังหรือคลังสินค้า, การโม่ บด หรือย่อยหิน, การดูดทราย และโรงงานต้มกลั่น หรือผสมสุรา เป็นต้น

2.2.3 การควบคุมการประกอบกิจการโรงงาน

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อให้โรงงานปฏิบัติตาม ดังนี้

“มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการประกอบกิจการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อให้โรงงานจำพวกใดจำพวกหนึ่งหรือทุกจำพวกตามมาตรา 7 ต้องปฏิบัติตามในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงงาน สภาพแวดล้อมของ

โรงงาน ลักษณะอาคารของโรงงานหรือลักษณะภายในของโรงงาน

(2) กำหนดลักษณะ ประเภทหรือชนิดของเครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการประกอบกิจการ โรงงาน

(3) กำหนดให้มีคนงานซึ่งมีความรู้เฉพาะตามประเภท ชนิดหรือขนาดของโรงงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใดประจำโรงงาน

(4) กำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติ กรรมวิธีการผลิตและการจัดให้มี อุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นใดเพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนที่อาจเกิดแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน

(5) กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษหรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการ โรงงาน

(6) กำหนดการจัดให้มีเอกสารที่จำเป็นประจำโรงงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

(7) กำหนดข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โรงงานที่ผู้ประกอบการ โรงงานต้องแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราวหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

(8) กำหนดการอื่นใดเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือระงับหรือบรรเทาอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการ โรงงาน กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งจะกำหนดให้ยกเว้นโรงงานบางประเภท ชนิดหรือขนาดใด จากการต้องปฏิบัติในเรื่องหนึ่งเรื่องใดก็ได้ และกฎกระทรวงดังกล่าวจะสมควรกำหนดให้เรื่องที่เป็นรายละเอียดทางด้านเทคนิค หรือเป็นเรื่องที่ต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วตามสภาพสังคม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีกำหนด”

2.3 การจัดหมวดหมู่ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

จากการตรวจสอบข้อมูลตารางจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ประจำปี 2543 - 2545 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคายพบว่า ได้มีการแบ่งโรงงานออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม
2. อุตสาหกรรมเกษตร
3. อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง
4. อุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก
5. อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ

6. อุตสาหกรรมการแปรรูปไม้
7. อุตสาหกรรมการบริการ
8. อุตสาหกรรมอื่น ๆ

นอกจากนี้แล้วสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคายได้แบ่งโรงงานออกเป็น 3 จำพวก โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงงานแยกตามจำพวก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ถึง ปี พ.ศ. 2550

จำพวกที่	จำนวน โรงงาน	เงินทุน (บาท)	ชาย	หญิง	รวม	แรงม้า
1	704	77,696,568	997	53	1,050	9,915.63
2	168	181,142,800	674	258	932	4,133.42
3	287	4,747,029,064	3,746	1,527	5,273	118,467.67
รวม 3 จำพวก	1,159	5,005,868,432	5,417	1,838	7,255	132,516.07

ที่มา: รวบรวมข้อมูลจากทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ของสำนักงาน
อุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย (ณ วันที่ 12 กันยายน 2550)

ตามตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงงาน เงินลงทุนและคนงานของจังหวัดหนองคาย ณ วันที่ 12 กันยายน 2550 ปรากฏว่ามีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 1,159 แห่ง โดยเป็นโรงงานจำพวกที่ 1 จำนวน 704 แห่ง และเป็นโรงงานจำพวกที่ 2 และ 3 จำนวน 168 แห่ง และ 287 แห่ง ตามลำดับ จำนวนเงินลงทุนทั้งสิ้น 5,005,868,432 บาท โดยเป็นเงินลงทุนของโรงงานจำพวกที่ 1 จำนวน 77,696,568 บาท และเป็นเงินลงทุนของโรงงานจำพวกที่ 2 และ 3 จำนวน 181,142,800 บาท และ 4,747,029,064 บาท ตามลำดับ จำนวนคนงานทั้งสิ้น 7,255 คน โดยเป็นคนงานของโรงงานจำพวกที่ 1 จำนวน 1,050 คน และเป็นคนงานของโรงงานจำพวกที่ 2 และ 3 จำนวน 932 คน และ 5,273 คน ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางดังกล่าวข้างต้นพบว่าอัตราส่วนจำนวนคนงานโดยเฉลี่ยของโรงงานแต่ละแห่ง (แยกตามจำพวก) มีความแตกต่างกัน โดยโรงงานจำพวกที่ 1 มีอัตราส่วนจำนวนคนงานโดยเฉลี่ยแห่งละ 1.49 คน ส่วนโรงงานจำพวกที่ 2 และโรงงานจำพวก

ที่ 3 มีอัตราส่วนจำนวนคนงานโดยเฉลี่ยแห่งละ 5.55 คน และ 18.37 คน ตามลำดับ

เนื่องจากโรงงานจำพวกที่ 1 และจำพวกที่ 2 จะเป็นโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนเงินลงทุนค่อนข้างต่ำ (จำนวนเงินลงทุนต่ำสุด 15,000 บาท) และมีคนงานไม่มาก (บางแห่งมีเพียง 1 คน) โดยโรงงานหลายแห่งเจ้าของโรงงานจะเป็นผู้ประกอบการเองหรือเป็นการประกอบการในหมู่เครือญาติ จึงไม่เป็นที่น่าสนใจสำหรับการทำการศึกษา ส่วนโรงงานจำพวกที่ 3 นั้น จะมีทั้งโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ บางแห่งมีจำนวนเงินลงทุนค่อนข้างสูงและมีคนงานจำนวนมาก จากการศึกษาข้อมูลจากทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคายพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 51 แห่ง โดยเป็นโรงงานที่มีเงินลงทุนต่ำสุดประมาณ 10 ล้านบาท และเป็นโรงงานที่มีเงินลงทุนสูงสุดประมาณ 2,220 ล้านบาท โดยเป็นโรงงานที่มีจำนวนคนงานต่ำสุดและสูงสุด แห่งละ 5 คน และ 656 คนตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาเห็นว่า หากทำการศึกษาเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และมีการจ้างแรงงานจำนวนมาก จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับในปัจจุบันยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยในเรื่องนี้แต่อย่างใด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายที่มีเงินลงทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป

3. สภาพทั่วไปของจังหวัดหนองคาย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของจังหวัดหนองคายในเอกสารทางราชการ บทความ รายงาน สถิติข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 สภาพภูมิประเทศ

จังหวัดหนองคายตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนสุดของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 616 กิโลเมตร โดยมีชายแดนติดกับประเทศ สปป.ลาว และมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นเขตแดน อยู่ห่างจากเมืองหลวงของประเทศ สปป.ลาว คือ กรุงเวียงจันทน์ เพียงประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 7,332.38 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,582,675 ไร่ สภาพพื้นที่ของจังหวัดหนองคายจะมีลักษณะพิเศษโดยมีพื้นที่ทอดขนานยาวไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนระหว่างประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(สปป. ลาว) มีความยาวทั้งสิ้นประมาณ 330.60 กิโลเมตร ความกว้างของพื้นที่ทอดขนานไปตามลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 50 – 100 กิโลเมตร มีอำเภอและกิ่งอำเภอที่อยู่ติดกับแม่น้ำโขง 10 อำเภอ คือ อำเภอสังขม อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอโพนพิสัย อำเภอปากคาด อำเภอบึงกาฬ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอบึงโขงหลง และอำเภอรัตนวาปี มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดแม่น้ำโขงและประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดกับจังหวัดสกลนครและจังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดเลย

เนื่องจากแม่น้ำโขงไหลผ่านอำเภอต่าง ๆ เกือบทุกอำเภอ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ในการเกษตรกรรม ราษฎรได้อาศัยแม่น้ำโขงเป็นแหล่งน้ำที่ใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค โดยเฉพาะราษฎรที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำโขงจะได้รับประโยชน์มากกว่าราษฎรที่อยู่ลึกเข้าไปจากริมแม่น้ำโขง แหล่งน้ำที่สำคัญนอกจากแม่น้ำโขงคือแม่น้ำสงครามซึ่งมีความยาว 420 กิโลเมตร ต้นกำเนิดจากภูพานผ่านจังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร อำเภอโซ่พิสัยและอำเภอเซกาของจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นแหล่งปลาที่อุดมสมบูรณ์ที่สุดของภาคอีสาน ทำให้เกิดระบบนิเวศน์ที่เรียกว่าป่าบุง ป่าทม (ป่าชุ่มน้ำ) และยังมีสายน้ำย่อย ๆ ที่เชื่อมกับแม่น้ำโขงซึ่งเชื่อมโยงในลักษณะคล้ายก้างปลาทั่วไป ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ดินมากกว่าร้อยละ 45 ของเนื้อที่จังหวัดเป็นดินลูกรัง การใช้ประโยชน์ที่ดินส่วนใหญ่เพื่อการเกษตร 2,351,507 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 51.31 พื้นที่ป่าไม้ 416,543.75 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 9.09

3.2 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดหนองคาย (GPP) เฉลี่ยรวม 8 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2547 มีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 20,968 ล้านบาท มูลค่าผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อคน 22,708 บาท โดยสาขาการผลิต ภาคนอกเกษตร ในส่วนของการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือนมีการขยายตัวมากที่สุดร้อยละ 25.67 รองลงไปได้แก่การผลิตอุตสาหกรรมขายตัวร้อยละ 12.55 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตารางผลิตภัณฑ์จังหวัดหนองคายเฉลี่ยรวม 8 ปี ตามราคาประจำปี จำแนกตาม
สาขาการผลิต พ.ศ. 2540 — 2547

สาขาการผลิต	เฉลี่ย 8 ปี(ร้อยละ)
ภาคการเกษตร	19.97
-การเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	18.58
-ประมง	1.39
ภาคนอกเกษตร	80.03
-การทำเหมืองแร่ และถ่านหิน	1.08
-การผลิตอุตสาหกรรม	12.55
-การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	1.5
-การก่อสร้าง	4.91
-การบริหารราชการแผ่นดิน และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	5.48
-การศึกษา	9.42
-การบริการด้านสุขภาพ และงานสงเคราะห์	3.19
-การบริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่น	1.19
-ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	0.18
ผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) เฉลี่ย	20,968
มูลค่าผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อคน (บาท)	22,708
ประชากร (1,000 คน) เฉลี่ย	922

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวบรวมโดย สำนักงานสถิติ
จังหวัดหนองคาย ปี 2547 (ตัวเลขเบื้องต้น)

3.3 ข้อมูลด้านสังคมและวัฒนธรรม

จังหวัดหนองคายได้รับการคัดเลือกจากนิตยสาร Modern Maturity ของ
สหรัฐอเมริกาว่าเป็นแหล่งพักผ่อนที่สองนอกจากบ้านที่ดีที่สุด สำหรับผู้สูงอายุชาวอเมริกัน โดย
ได้รับการจัดให้อยู่ในลำดับ 7 ของโลก จากการสำรวจแหล่งพักผ่อนทั้งหมด 40 แห่งทั่วโลกโดย

พิจารณาจากตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด คือ สภาพภูมิอากาศ, ค่าครองชีพ, วัฒนธรรม, สถานที่พัก, สาธารณูปโภค, การคมนาคม, การบริการทางการแพทย์, สภาพแวดล้อม, กิจกรรมนันทนาการ, ระบบรักษาความปลอดภัย, ความมั่นคงทางการเมืองและเทคโนโลยี

3.4 ข้อมูลด้านการเมืองและการปกครอง

จังหวัดหนองคายแบ่งการปกครองออกเป็น 17 อำเภอ 112 ตำบล 1,337 หมู่บ้าน (ในปี 2548 จังหวัดหนองคายมีหมู่บ้านยากจนที่ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 385 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละของหมู่บ้านทั้งหมด 32.33 %) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 15 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 112 แห่ง ประชากร ณ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2550 มีจำนวนทั้งสิ้น 897,841 คน เป็นชาย 451,356 คน และเป็นหญิง 446,485 คน

เพื่อเป็นการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จังหวัดหนองคายได้กำหนดจุดผ่านแดน 3 จุด และจุดผ่อนปรนระหว่างประเทศไทยและประเทศ สปป.ลาว 5 จุด รวมทั้งสิ้น 8 จุด

3.5 ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม

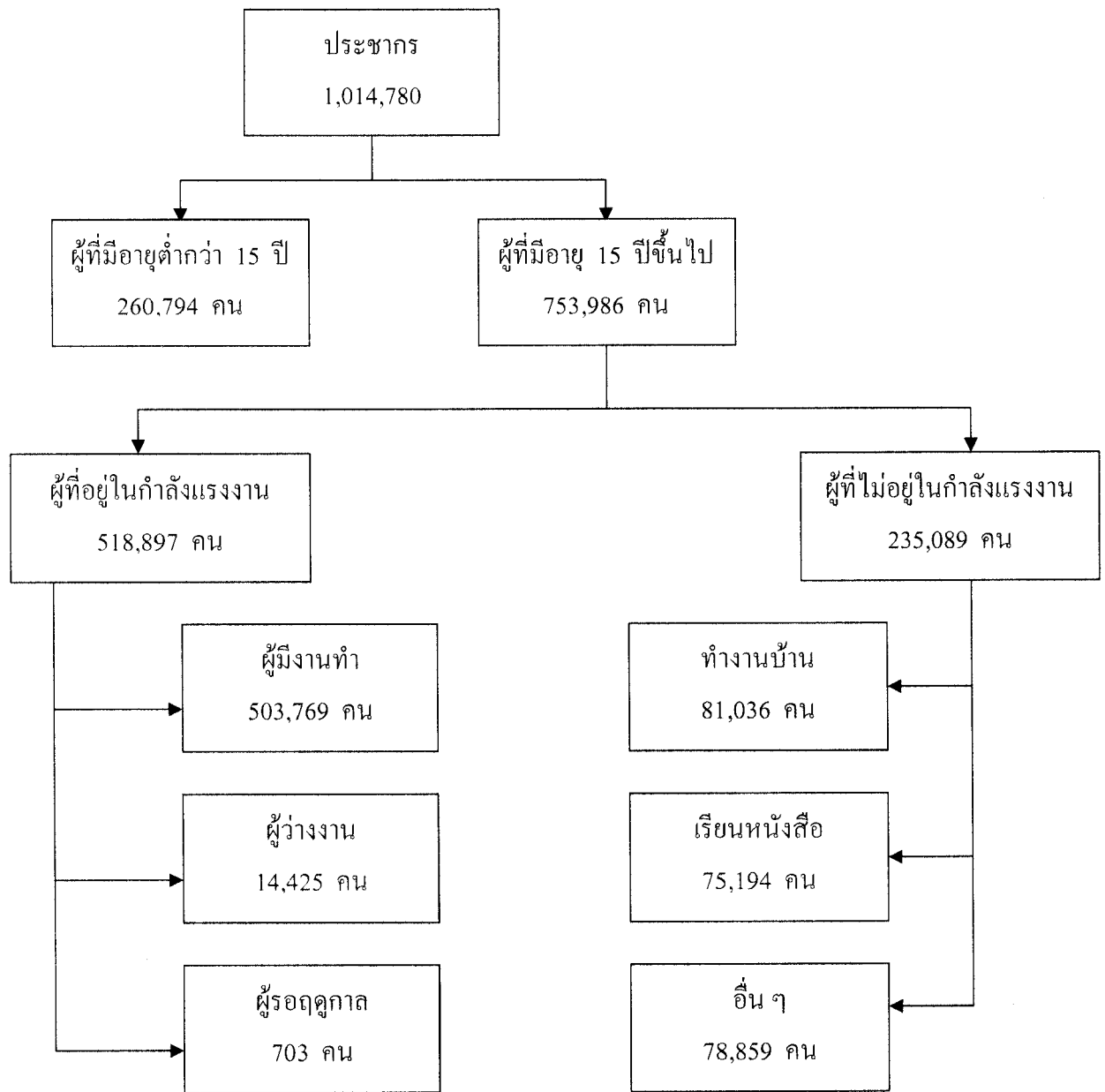
มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในส่วนของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของจังหวัดหนองคายเป็นอุตสาหกรรมด้านการเกษตรและแปรรูป มีการขยายธุรกิจค้าส่งและค้าปลีก เนื่องจากมีห้างสรรพสินค้าโลตัสมาเปิดและขยายกิจการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมหมวดสินค้าที่เป็นเครื่องจักรโรงงานที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากการลงทุนเพิ่มขึ้นของรัฐบาลลาว จากการตรวจสอบข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 12 กันยายน 2550 พบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมที่ยังคงเปิดดำเนินการอยู่รวมทั้งสิ้น 1,159 แห่ง โดยมีจำนวนเท่ากับปี 2549 โรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1. บริษัท ไทยขุนผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ผลิตอาหาร เครื่องดื่มและผลไม้บรรจุในภาชนะที่ปิดผนึก สถานที่ตั้งอำเภอศรีเชียงใหม่
2. บริษัท ศรีเชียงใหม่อุตสาหกรรม จำกัด ผลิตอาหาร เครื่องดื่ม ผลไม้บรรจุกระป๋อง สถานที่ตั้งอำเภอศรีเชียงใหม่
3. บริษัท โรซ่าเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ผลิตน้ำมะเขือเทศเข้มข้นและพืชผักผลไม้บรรจุภาชนะ สถานที่ตั้งอำเภอเมืองหนองคาย
4. บริษัท เทพอรุโณทัย จำกัด ผลิตสุราขาวและสุราผสม สถานที่ตั้งอำเภอเมืองหนองคาย

5. บริษัท ไทยลัมเบอร์ ลาเท็กซ์ ปรูฟ จำกัด ผลิตน้ำยางเข้มข้นชนิด 60% สกริมบล็อก สกริมเครพ สถานที่ตั้งอำเภอปึงกาฬ
6. บริษัท ไทยอีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัด ผลิตน้ำยางเข้มข้นชนิด 60% สกริมบล็อก สกริมเครพ สถานที่ตั้งอำเภอปากคาด
7. บริษัท ทะเว็นดี แจนยัวร์ จำกัด ผลิตยางแผ่นรมควัน สถานที่ตั้งกิ่งอำเภอรัตนวาปี
8. บริษัท ปวีณา พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ผลิตยางแผ่นรมควัน สถานที่ตั้งอำเภอศรีเชียงใหม่
9. บริษัท ไทยฮั่วยางพารา(มหาชน) จำกัด ผลิตยางก้นถ้วย ยางแผ่น ยางเครป ยางแท่ง สถานที่ตั้งอำเภอปึงกาฬ

3.6 ข้อมูลด้านโครงสร้างกำลังแรงงาน

จากแผนผังโครงสร้างกำลังแรงงาน ในจังหวัดหนองคาย ไตรมาสที่ 4 (เดือน ตุลาคม - เดือนธันวาคม 2549) ของสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ปรากฏรายละเอียดตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แสดงแผนผังโครงสร้างกำลังแรงงานในจังหวัดหนองคาย ไตรมาสที่ 4
(เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม 2549)

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัด (2550)

จากภาพที่ 2.4 มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 518,897 คน คิดเป็นร้อยละ 51.13
ของประชากรทั้งหมด เป็นผู้มีงานทำ 503,769 คน คิดเป็นร้อยละ 97.08 ของผู้อยู่ในกำลัง

แรงงานทั้งหมด เป็นผู้ว่างงาน 14,425 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด โดยเป็นผู้รอฤดูกาล 703 คน คิดเป็นร้อยละ 0.14 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภา เอี่ยมทิม (2538: 1 - 35 อ้างถึงใน จีรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ 2546: 44) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ระบบการบริหารงานบุคคลของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของ บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ที่ดำเนินกิจการด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 2 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า ระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของบริษัทญี่ปุ่นและ บริษัทของสหรัฐอเมริกา มีระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกันในด้าน (1) นโยบายบริหารงานบุคคล (2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (5) รางวัลและการลงโทษ (6) การแก้ไขปัญหา เมื่อบริษัท ประสบวิกฤตการณ์ และมีระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน (1) หน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งแยกหน่วยงาน (2) การวิเคราะห์งาน (3) การพรรณนา ลักษณะงาน (4) การสรรหาและคัดเลือก (5) รางวัลและการลงโทษ (6) รูปแบบการจ้าง

เสกสรร ชาญวิระเสนา (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อำนาจของพนักงาน เจ้าหน้าที่ในการกำกับและดูแลโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีตามมาตรา 37, 39 และ 42 ของพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 เพื่อศึกษาว่าการบังคับใช้กฎหมายของพนักงาน เจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยของประชาชนตลอดจนปัญหาสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของ พนักงานเจ้าหน้าที่ยังคงขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีปัญหาด้านกฎหมายและปัญหาด้านการปฏิบัติ โดยได้เสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุงโดยกำหนดให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการและ สั่งการตามมาตรการการลงโทษต่อผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมได้ในทุกกรณี ตลอดจน ปรับปรุงและแก้ไขเนื้อหาให้ครอบคลุมถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วย

दनัย เทียนพุ่ม และคณะ (2541: 1 - 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550) สรุปได้ดังนี้

1. กิจกรรมหรืองานด้านการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับกลยุทธ์ (Strategies) (2) ระดับบริการ (Service Delivery) (3) ระดับธุรการ (Administration)

2. รายการหรือลักษณะของกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะเปลี่ยนแปลงมากขึ้นในอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2550) มีดังนี้

- 2.1 การดึงดูดและคัดเลือกคนที่เหมาะสมที่สุดให้เข้ามาทำงานในองค์กร
 - 2.2 การพัฒนาทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กร
 - 2.3 การออกแบบระบบรางวัลแบบจูงใจเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่าสูงสุดให้กับองค์กร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ การให้โบนัสตามผลงาน การให้รางวัลกับทีมงาน
 - 2.4 การกำหนดให้กลยุทธ์และนโยบายด้านกำลังคน รวมทั้งความต้องการกำลังคนเป็นเรื่องหลักของการบริหารงานองค์กร
 - 2.5 การพัฒนาและการวางแผนอาชีพของพนักงาน
 - 2.6 การจัดทำระบบ HRIS (Human Resource Information System)
 - 2.7 การปรับปรุงและออกแบบระบบค่าตอบแทนให้แก่พนักงานเพิ่มมากขึ้น
 - 2.8 การให้คำปรึกษาแก่พนักงานด้านอาชีพ ด้านการดำเนินชีวิต และการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรและสังคม
 - 2.9 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร (Corporate Culture) เช่น วิธีการทำงาน สไตล์การบริหาร และคุณค่าให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
 - 2.10 การจัดการโปรแกรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เช่น TQM (Total Quality Management), TPM (Total Productive Maintenance), ISO 9000/14000 และ BPR (Business Process Reengineering) เป็นต้น
 - 2.11 การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการริเริ่มวางแผนธุรกิจและพัฒนากลยุทธ์องค์กร
 - 2.12 การสร้างหลักประกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานแก่พนักงาน
 - 2.13 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และเน้นการสร้างทีมงาน
 - 2.14 เน้นการวัดผลในสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non Financial) ให้มากขึ้นในองค์กร เช่น ทักษะคติต่อการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร
 - 2.15 สร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร
3. คุณลักษณะหรือความสามารถ (Competencies) ของนักบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมืออาชีพในอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2550) จะมีลักษณะดังนี้

- 3.1 ต้องเป็น Specialist มีความรู้ลึก รู้จริง ในเรื่องทรัพยากรบุคคล ระบบการพัฒนาคคน การสรรหาและคัดเลือก การกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลที่วัดผลได้ชัดเจน
- 3.2 ต้องเป็น Generalist มีความสามารถในการเรียนรู้และนำมาปรับใช้กับงาน เช่น การตลาด การบัญชี หรือเชื่อมโยงงานทรัพยากรบุคคลเข้ากับเรื่องกำไรและขาดทุน
- 3.3 ต้องมีความรู้ความเข้าใจในภาษาต่างประเทศและวัฒนธรรมต่างประเทศ (Cross Culture) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลที่มีวัฒนธรรมที่ต่างกัน (Multi-National Company)
- 3.4 มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
- 3.5 มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระบบไตรภาคี และระบบทวิภาคี มีความเข้าใจและความสามารถในการประสานประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้าง เป็นนักจิตวิทยาและนักต่อรอง
- 3.6 ให้ความสำคัญในเรื่อง Vision/Mission เช่น วิสัยทัศน์ด้านการแข่งขันเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ด้าน Career Development และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์
- 3.7 ต้องมีลักษณะเด่นของผู้นำในแบบต่าง ๆ รู้จักนำคุณลักษณะเด่น ๆ มาใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และนำเสนอได้ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 3.8 สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง เข้ากับผู้อื่นได้ดี การเปิดใจกว้าง การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดในเชิงบวก เน้นการมีส่วนร่วม ตัดสิน การพบปะพนักงาน และเป็นที่ปรึกษาภายในองค์กร
- 3.9 เปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ โดยตัวเราเป็นฝ่าย Support ส่วนธุรกิจเป็น Business Partnership
- 3.10 เชื่อมมั่นในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล มีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการฝึกอบรม มีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 3.11 มีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม เช่น สมาคม และชมรม เป็นอย่างดี
- 3.12 มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในจรรยาบรรณ ทุ่มเท่ากับการทำงานมากขึ้น
- 3.13 มี Analytical Thinking ที่ดี สามารถวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ (Scientific)

3.14 มีบุคลิกภาพ (Personality) ที่ดี มีความเป็นผู้ใหญ่สูง ทนต่อความกดดัน และเก็บความลับได้ดี

สมสมร นาคนาค (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาในทางกฎหมาย เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมตาม มอก. 18000 พบว่าสาเหตุที่สำคัญมาจากกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานที่เป็นข้อกำหนดตาม มอก. 18000 โดยได้เสนอแนะให้ปรับปรุงมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตาม มอก. 18000 ดังนี้

1. ให้ตราเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
2. แก้ไขเนื้อหาในมาตรฐาน มอก. 18000
3. แก้ไขภาษาและถ้อยคำให้เข้าใจง่ายและเกิดความชัดเจน
4. การจัดทำคู่มือการจัดการระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตาม มอก. 18000

ปรางชดา สุคนธ์พานิช (2545: 1 - 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประยุกต์ใช้ความสามารถในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการกำหนดความสามารถในงานของทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถในงานของทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า องค์กรธุรกิจข้ามชาติแห่งนี้นำแนวคิดเรื่องความสามารถมาใช้ในด้านต่าง ๆ คือ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ การวางแผนทดแทนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลของการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ ทำให้องค์กรสามารถวางแผนเป้าหมายได้อย่างชัดเจนถึงความสามารถของบุคลากรที่ต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า (1) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อย่อยของแต่ละด้านพบว่าด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบประโยชน์และการให้บริการมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ใน

ระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อเกี่ยวกับการคัดเลือกมีคะแนนมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านคุณวุฒิ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ และอายุงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านขนาดของเงินทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านประเภทของการประกอบการและกลยุทธ์ในการบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (3) จากผลการวิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน และการสรรหา ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการดำเนินการด้านความปลอดภัย

เพ็ญศิริ ตรีรัตนานุกภาพ (2548: 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านขนาดและโครงสร้างงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร (Population) สำหรับการศึกษานี้ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 51 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม รูปแบบการประกอบการอุตสาหกรรม ระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และขนาดของเครื่องจักร

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านกฎหมายและการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านการแข่งขัน รวมจำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในต่างๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทรัพยากรการบริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร รวมจำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน รวมจำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย รวมจำนวน 8 ข้อ

โดยคำถามในส่วนที่ 2 3 และ 4 จะเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีผล/ระดับการจัดการเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงและทดลองใช้เพื่อนำผลลัพธ์มาหาความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทางไปรษณีย์และนำไปส่งด้วยตนเอง เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายจำนวน 51 แห่ง

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนประชากรที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ไปทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมมาหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4 มาตรวจให้คะแนนและหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Best, 1981: 236 อ้างถึงใน ญาดา พงศบริพัตร 2542: 44) ดังนี้

4.3.1 ส่วนที่ 2 และ 3

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีผลมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง มีผลมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีผลปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีผลน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง มีผลน้อยที่สุด

4.3.2 ส่วนที่ 4

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4.4 เปรียบเทียบระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้ค่าเฉลี่ย

4.5 วิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเส้นตรง

4.6 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 5 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนของข้อเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดหนองคาย ได้ส่งแบบสอบถามให้ประชากรจำนวน 51 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา จำนวน 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.59 ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่างๆ

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทและ ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำอักษรย่อและ สัญลักษณ์มาใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์
AdjR ²	แทน	ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม

a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าที่ Y เปลี่ยนไป เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการถดถอย
SE.B.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
Y	แทน	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ต่างๆ
X_1	แทน	ปัจจัยภายนอก
X_2	แทน	ปัจจัยภายใน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน (36 ราย)	ร้อยละ (100.0)
ประเภทอุตสาหกรรม		
อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม	7	19.4
อุตสาหกรรมกระดาษ	9	25.0
อุตสาหกรรมก่อสร้าง	8	22.2
อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ	1	2.8
อุตสาหกรรมแปรรูปไม้	2	5.6
อุตสาหกรรมบริการ	6	16.7
อุตสาหกรรมอื่นๆ (ผลิตภาชนะกระดาษและเทียนไข)	3	8.3
รูปแบบการประกอบการ		
บริษัท (มหาชน) จำกัด	1	2.8
บริษัทจำกัด	23	63.8
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	8	22.2
สหกรณ์จำกัด	2	5.6
การประกอบกิจการส่วนตัว(ในรูปเจ้าของคนเดียว)	2	5.6
ระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม		
ไม่เกิน 5 ปี	11	30.6
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	11	30.6
ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	7	19.4
ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	5	13.9
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2	5.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน (36 ราย)	ร้อยละ (100.0)
จำนวนเงินทุนจดทะเบียน		
เงินทุน 10 – 20 ล้านบาท	17	47.2
เงินทุน 21 – 50 ล้านบาท	10	27.8
เงินทุน 51 – 100 ล้านบาท	2	5.5
เงินทุน 101 – 200 ล้านบาท	6	16.7
เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	1	2.8
จำนวนพนักงาน		
จำนวน 1 – 50 คน	23	63.9
จำนวน 51 – 100 คน	5	13.9
จำนวน 101 – 200 คน	3	8.3
จำนวน 201 – 400 คน	3	8.3
จำนวนมากกว่า 400 คนขึ้นไป	2	5.6
ขนาดของเครื่องจักร		
ไม่เกิน 100 แรงม้า	11	30.5
ขนาด 100 – 500 แรงม้า	15	41.7
ขนาด 501 – 1,000 แรงม้า	4	11.1
ขนาด 1,001 – 5,000 แรงม้า	4	11.1
เกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป	2	5.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 ราย ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมการเกษตร จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดอยู่ในอุตสาหกรรม โลหะและอโลหะ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8

รูปแบบการประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัด จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดคือบริษัท มหาชนจำกัด จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8

ระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่คือ ไม่เกิน 5 ปี และตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.6 เท่ากัน รองลงมาคือ ตั้งแต่ 11 – 15 ปี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.4 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.5

จำนวนเงินทุนที่ใช้จดทะเบียน ส่วนใหญ่คือ 10 – 20 ล้านบาท จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาคือ ใช้เงินทุน 21 – 50 ล้านบาท จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุดคือ เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8

จำนวนพนักงาน ส่วนใหญ่มีพนักงาน 1 – 50 คน จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือ 51 – 100 คน จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.9 และน้อยที่สุดคือ จำนวนมากกว่า 400 คนขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6

ขนาดของเครื่องจักร ส่วนใหญ่มีขนาดของเครื่องจักร 100 – 500 แรงม้า จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ ไม่เกิน 100 แรงม้า จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.5 และน้อยที่สุดคือ เกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม

ปัจจัยภายนอก	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีผล
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.78	0.56	มาก
2. ด้านสังคม	3.11	0.73	ปานกลาง
3. ด้านกฎหมายและการเมือง	3.93	0.61	มาก
4. ด้านเทคโนโลยี	3.98	0.56	มาก
5. ด้านการแข่งขัน	4.12	0.51	มาก
รวม	3.78	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการแข่งขัน ($\bar{x} = 4.12$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี

($\bar{x} = 3.98$) ด้านกฎหมายและการเมือง ($\bar{x} = 3.93$) และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 3.78$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสังคม ($\bar{x} = 3.11$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเศรษฐกิจ

1. ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีผล
1.1 ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	4.64	0.54	มากที่สุด
1.2 ภาวะเงินเฟ้อทำให้ราคาสินค้าโดยทั่วไปสูงขึ้น	4.47	0.81	มาก
1.3 การแข็งตัวของค่าเงินบาทเป็นอุปสรรคต่อการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ	3.78	1.17	มาก
1.4 มาตรการที่กำหนดให้นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในไทยต้องกันเงินสำรองไว้ร้อยละ 30 ทำให้การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมลดลง	2.78	1.07	ปานกลาง
1.5 การใช้จ่ายงบประมาณที่มากกว่ารายรับที่จัดเก็บได้ของรัฐบาล (ต้องกู้เงินหรือออกพันธบัตรรัฐบาล) จะทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นและส่งผลดีต่อการลงทุน	3.31	1.03	ปานกลาง
1.6 การสนับสนุนทางการเงินให้แก่ภาคเอกชนจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอ	3.83	1.05	มาก
1.7 วัตถุดิบที่มีอยู่ในจังหวัดไม่เพียงพอสำหรับการผลิต ทำให้การผลิตลดน้อยลง	3.75	1.07	มาก
1.8 วัตถุดิบในพื้นที่มีราคาสูงและขาดคุณภาพ	3.69	1.12	มาก
รวม	3.78	10.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.64$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ภาวะเงินเฟ้อทำให้ราคาสินค้าโดยทั่วไปสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ มาตรการที่กำหนดให้นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในไทยต้องกันเงินสำรองไว้ร้อยละ 30 ทำให้การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมลดลง ($\bar{x} = 2.78$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสังคม

2. ปัจจัยภายนอกด้านสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีผล
2.1 การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายตามฤดูกาล	3.69	1.00	มาก
2.2 ค่านิยมของแรงงานไทยที่ชอบการไปทำงานในต่างประเทศ	3.97	1.02	มาก
2.3 การมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ	3.19	1.06	ปานกลาง
2.4 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม	2.36	1.12	น้อย
2.5 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มากับแรงงานต่างด้าว	2.33	1.19	น้อย
รวม	3.11	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านสังคมส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมของแรงงานไทยที่ชอบการไปทำงานในต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายตามฤดูกาล ($\bar{x} = 3.69$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มากับแรงงานต่างด้าว ($\bar{x} = 2.33$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านกฎหมายและการเมือง

3. ปัจจัยภายนอกด้านกฎหมายและการเมือง	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
3.1 ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงกว่าต่างประเทศ(ปัจจุบันวันละ 148 บาท ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2551 วันละ 150 บาท)	3.31	1.21	ปานกลาง
3.2 ความไม่มีเสถียรภาพหรือความขัดแย้งทางการเมือง	4.11	0.97	มาก
3.3 การขาดวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารของผู้นำรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี	4.36	0.89	มาก
3.4 นักการเมืองใช้อำนาจแทรกแซงในการประกอบอุตสาหกรรม	3.53	1.10	มาก
3.5 ปัญหาการทุจริตและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในหน้าที่ของนักการเมือง	4.39	1.02	มาก
รวม	3.93	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านกฎหมายและการเมืองส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ ปัญหาการทุจริตและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในหน้าที่ของนักการเมือง ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมาคือการขาดวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารของผู้นำรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ($\bar{x} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงกว่าต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.31$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านเทคโนโลยี

4. ปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
4.1 แนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนจะมากขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ	4.06	0.82	มาก
4.2 อุปกรณ์เทคโนโลยีมีราคาแพง	3.94	0.67	มาก
4.3 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.94	0.63	มาก
รวม	3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีผลอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ แนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนจะมากขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือ อุปกรณ์เทคโนโลยีมีราคาแพง ($\bar{x} = 3.94$) และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.94$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการแข่งขัน

5. ปัจจัยภายนอกด้านการแข่งขัน	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
5.1 มีการแข่งขันค่อนข้างมากในกลุ่มอุตสาหกรรมของท่าน	4.33	0.63	มาก
5.2 อำนาจในการต่อรองของผู้ซื้อค่อนข้างสูง	4.28	0.61	มาก
5.3 นโยบายการเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area) ทำให้โรงงานหลายแห่งเสียเปรียบในเรื่องราคาสินค้าเพราะมีค่าจ้างแรงงานที่สูง	3.78	1.07	มาก
รวม	4.12	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านการแข่งขันส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีผลอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ มีการแข่งขันค่อนข้างมากในกลุ่มอุตสาหกรรม

ของท่าน ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมาคือ อำนาจในการต่อรองของผู้ซื้อค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดคือ นโยบายการเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area) ทำให้โรงงานหลายแห่งเสียเปรียบในเรื่องราคาสินค้าเพราะมีค่าจ้างแรงงานที่สูง ($\bar{x} = 3.78$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม

ปัจจัยภายใน	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีผล
1. ด้านนโยบาย	3.07	0.90	ปานกลาง
2. ด้านโครงสร้าง	4.00	0.57	มาก
3. ด้านทรัพยากรการบริหาร	3.24	0.63	ปานกลาง
4. ด้านวัฒนธรรม	4.07	0.51	มาก
รวม	3.45	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยภายในส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ ด้านวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ด้านโครงสร้าง ($\bar{x} = 4.00$) และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านทรัพยากรการบริหาร ($\bar{x} = 3.24$) ส่วนด้านที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนโยบาย ($\bar{x} = 3.07$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านนโยบาย

1. ปัจจัยภายในด้านนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
1.1 การมีนโยบายที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเพราะมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าค่าจ้างแรงงานภายในประเทศ	3.47	1.42	ปานกลาง
1.2 การมีนโยบายที่จะขยายกิจการเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากผลประกอบการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ	3.36	0.99	ปานกลาง
1.3 การลดกำลังการผลิตในอนาคต	2.39	1.35	น้อย
รวม	3.07	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยภายในด้านนโยบายส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีนโยบายที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเพราะมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าค่าจ้างแรงงานภายในประเทศ ($\bar{x} = 3.47$) รองลงมาคือ การมีนโยบายที่จะขยายกิจการเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากผลประกอบการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.36$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ การลดกำลังการผลิตในอนาคต ($\bar{x} = 2.39$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านโครงสร้าง

2. ปัจจัยภายในด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
2.1 โครงสร้างขององค์การมีรูปแบบเรียบง่าย และมีการแบ่งงานโดยชัดเจน	4.06	0.67	มาก
2.2 มีความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ	3.94	0.79	มาก
รวม	4.00	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยภายในด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ โครงสร้างขององค์การมีรูปแบบเรียบง่ายและมีการแบ่งงานโดยชัดเจน ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือ ความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ ($\bar{x} = 3.94$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรการบริหาร เกี่ยวกับแรงงาน

3.1 ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหาร : แรงงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีผล
3.1.1 การมีแรงงานหลายเชื้อชาติหลายประเภท ต่างเพศและต่างวัยในโรงงาน	2.69	1.09	ปานกลาง
3.1.2 การประท้วง การนัดหยุดงาน และการเจรจาต่อรองของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	2.36	1.19	น้อย
3.1.3 การมีอัตราการลาออกจากงานสูง	2.78	1.24	ปานกลาง
3.1.4 การมีอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	2.31	1.06	น้อย
รวม	2.53	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหารเกี่ยวกับแรงงานส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีอัตราการลาออกจากงานสูง ($\bar{x} = 2.78$) รองลงมาคือ การมีแรงงานหลายเชื้อชาติ หลายประเภท ต่างเพศและต่างวัยในโรงงาน ($\bar{x} = 2.69$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ การมีอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ($\bar{x} = 2.31$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรการบริหาร เกี่ยวกับการเงิน

3.2 ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหาร : การเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
3.2.1 การขาดสภาพคล่องหรือการขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.06	1.01	มาก
3.2.2 การมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนต่ำ	4.06	0.82	มาก
รวม	4.06	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหารเกี่ยวกับการเงินส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลในระดับมากคือ การขาดสภาพคล่องหรือการขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{x} = 4.06$) และการมีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนต่ำ ($\bar{x} = 4.06$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรการบริหาร เกี่ยวกับวัตถุดิบและเครื่องจักร

3.3 ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหาร : วัตถุดิบและเครื่องจักร	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
3.3.1 การมีปริมาณวัตถุดิบคงเหลือจำนวนมากในกระบวนการผลิต	3.64	0.93	มาก
3.3.2 ความล้าสมัยของเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต	3.03	0.87	ปานกลาง
3.3.3 การชำรุดเสียหายของเครื่องจักรในกระบวนการผลิต	2.89	0.95	ปานกลาง
รวม	3.18	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหารเกี่ยวกับวัตถุดิบและเครื่องจักรส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีผลมากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ การมี

ปริมาณวัตถุดิบคงเหลือจำนวนมากในกระบวนการผลิต ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความล้ำสมัยของเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต ($\bar{x} = 3.03$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การชำรุดเสียหายของเครื่องจักรในกระบวนการผลิต ($\bar{x} = 2.89$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านทรัพยากรการบริหาร เกี่ยวกับการจัดการ

3.4 ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหาร : การจัดการ	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีผล
3.4.1 การขาดองค์ความรู้ในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.08	1.10	ปานกลาง
3.4.2 การมีความได้เปรียบในเรื่องความสามารถในการผลิตสินค้าด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง	3.33	0.75	ปานกลาง
3.4.3 การมีสินค้าสำเร็จรูปคงเหลือในคลังสินค้าจำนวนมากที่ยังขายไม่ได้	3.39	1.05	ปานกลาง
3.4.4 การขนส่งสินค้าที่มีความล่าช้าหรือเกิดความเสียหายกับสินค้า	3.17	1.13	ปานกลาง
3.4.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลงทำได้ยาก เพราะได้รับการต่อต้านจากพนักงาน	3.06	1.17	ปานกลาง
รวม	3.20	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยภายในด้านทรัพยากรการบริหารเกี่ยวกับการจัดการส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลในระดับปานกลางโดยมากที่สุดคือ การมีสินค้าสำเร็จรูปคงเหลือในคลังสินค้าจำนวนมากที่ยังขายไม่ได้ ($\bar{x} = 3.39$) รองลงมาคือ การมีความได้เปรียบในเรื่องความสามารถในการผลิตสินค้าด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ($\bar{x} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดคือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทำได้ยาก เพราะได้รับการต่อต้านจากพนักงาน ($\bar{x} = 3.06$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านวัฒนธรรม

4. ปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีผล
4.1 การทำงานเป็นทีมและตัดสินใจร่วมกัน	3.83	0.81	มาก
4.2 การให้ความสำคัญกับลูกค้าไว้สูงสุด(ลูกค้าคือนายของเรา)	4.44	0.73	มาก
4.3 การมีความได้เปรียบในด้านความสามารถในการสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้เร็วและดีกว่าคู่แข่ง	3.94	0.63	มาก
รวม	4.07	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยภายในด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีผลอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การให้ความสำคัญกับลูกค้าไว้สูงสุด (ลูกค้าคือนายของเรา) ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ การมีความได้เปรียบในด้านความสามารถในการสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้เร็วและดีกว่าคู่แข่ง ($\bar{x} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีผลน้อยที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมและตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{x} = 3.83$)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในภาพรวม

กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์
1. การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก	3.58	0.65	มาก
2. การฝึกอบรมและพัฒนา	3.70	0.68	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.51	มาก
4. การบริหารค่าตอบแทน	4.07	0.58	มาก
5. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน	4.03	0.60	มาก
รวม	3.88	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การบริหารค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาคือ ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.03$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.02$) การฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.70$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก ($\bar{x} = 3.58$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก

1. การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก	\bar{x}	S.D.	ระดับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์
1.1 การพยากรณ์หรือการคาดคะเนความต้องการกำลังคนที่จะใช้งานไว้ล่วงหน้า	3.94	0.53	มาก
1.2 การโฆษณาในการรับสมัครเข้าทำงานเป็นไปโดยเปิดเผยและทั่วถึง เช่น ประกาศทางหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และติดประกาศโดยทั่วไป เป็นต้น	3.36	0.93	ปานกลาง
1.3 การเปิดโอกาสให้มีการสมัครโดยเท่าเทียมกัน	3.69	0.82	มาก
1.4 การสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและระดับสำคัญ จะสรรหาจากบุคคลภายนอกเป็นหลัก	3.25	1.15	ปานกลาง
1.5 กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ผ่านมาเป็นไปโดยโปร่งใสและบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.69	0.85	มาก
รวม	3.58	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในกิจกรรมการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ การพยากรณ์หรือการคาดคะเนความต้องการกำลังคนที่จะใช้งานไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้มีการสมัครโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.69$) และกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ผ่านมาเป็นไปโดยโปร่งใสและบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.69$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ

การสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและระดับสำคัญ จะสรรหาจากบุคคลภายนอกเป็นหลัก ($\bar{x} = 3.25$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการฝึกอบรมและพัฒนา

2. การฝึกอบรมและพัฒนา	\bar{x}	S.D.	ระดับกิจกรรมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
2.1 พนักงานทุกคนมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน	3.92	0.93	มาก
2.2 พนักงานทุกคนมีสิทธิเสนอความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา	3.83	0.91	มาก
2.3 การฝึกอบรมเป็นไปโดยต่อเนื่องและสอดคล้องตามความต้องการที่แท้จริง	3.78	0.89	มาก
2.4 การติดตามและการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมและพัฒนา	3.42	1.18	ปานกลาง
2.5 ท่านเป็นผู้กำหนดวิธีการหรือหลักสูตรในการฝึกอบรมแต่เพียงผู้เดียว	3.56	1.20	มาก
รวม	3.70	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ พนักงานทุกคนมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ พนักงานทุกคนมีสิทธิเสนอความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การติดตามและการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{x} = 3.42$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับกิจกรรมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
3.1 ได้แจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน รับทราบ และเปิดโอกาสให้มีการชี้แจงเกี่ยวกับผลการ ประเมินทุกครั้ง	3.47	0.94	ปานกลาง
3.2 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าก่อนทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.31	0.71	มาก
3.3 วิธีการและเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ยุติธรรม และสอดคล้องกับลักษณะของงาน	3.72	0.74	มาก
3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดย ผู้บังคับบัญชา	4.61	0.64	มากที่สุด
รวม	4.02	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดในระดับมากที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.61$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{x} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือ ได้แจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบ และเปิดโอกาสให้มีการชี้แจงเกี่ยวกับผลการประเมินทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.47$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในการบริหารค่าตอบแทน

4. การบริหารค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับกิจกรรมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
4.1 ท่านได้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการ พิจารณาความดีความชอบให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เป็นต้น	4.50	0.73	มากที่สุด
4.2 การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างไว้ ล่วงหน้า	3.81	0.85	มาก
4.3 การจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ เช่น จ่ายตามผลผลิต จ่ายตาม เวลาทำงาน เป็นต้น เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานมีผล การปฏิบัติที่ดียิ่งขึ้น	4.06	0.89	มาก
4.4 การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมหรือสวัสดิการเป็นไปตาม กฎหมายแรงงาน	4.11	0.74	มาก
4.5 พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสก้าวหน้า ตามสายงาน	3.89	0.78	มาก
รวม	4.07	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในกิจกรรมการบริหารค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การนำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เป็นต้น ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมหรือสวัสดิการเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ($\bar{x} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดในระดับมากที่สุดคือ การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.81$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ในความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

5. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับกิจกรรมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
5.1 พนักงานในโรงงานมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.22	0.63	มาก
5.2 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยสม่ำเสมอ	3.81	0.85	มาก
5.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมของชุมชนในท้องถิ่น	3.50	0.81	มาก
5.4 การให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมหรือมลภาวะเป็นพิษที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม	3.86	0.86	มาก
5.5 การจัดให้มีแผนป้องกันภัยที่เกิดจากการทำงาน	4.31	0.62	มาก
5.6 การให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (การซ่อมบำรุงก่อนที่จะชำรุด) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น	4.25	0.73	มาก
5.7 การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานไว้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน	4.31	0.57	มาก
รวม	4.03	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในกิจกรรมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การจัดให้มีแผนป้องกันภัยที่เกิดจากการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$) และการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานไว้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (การซ่อมบำรุงก่อนที่จะชำรุด) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมของชุมชนในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.50$)

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม		อาหารและ เครื่องมือ	การ เกษตร	การ ก่อสร้าง	โลหะและ อโลหะ	แปรรูป ไม้	การ บริการ	อื่นๆ
	\bar{x}	3.66	4.05	3.59	3.42	3.27	4.32	4.45
อาหารและเครื่องมือ	3.66	-	0.39	0.07	0.24	0.39	0.66	0.79
การเกษตร	4.05		-	0.46	0.63	0.78	0.27	0.04
การก่อสร้าง	3.59			-	0.17	0.32	0.73	0.86
โลหะและอโลหะ	3.42				-	0.15	0.90	1.03
แปรรูปไม้	3.27					-	1.05	1.18
การบริการ	4.32						-	0.13
อื่นๆ (ผลิตภาชนะ- กระดาษและเทียนไข)	4.45							-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ อาทิ ผลิตภาชนะกระดาษและเทียนไข มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 1.18 รองลงมาเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมบริการกับ โรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 1.05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตามรูปแบบการประกอบการ

รูปแบบการประกอบการ		บริษัท (มหาชน) จำกัด	บริษัท จำกัด	ห้างหุ้นส่วน จำกัด	สหกรณ์ จำกัด	การประกอบกิจการส่วนตัว (ในรูปเจ้าของคนเดียว)
	\bar{x}	3.63	3.89	3.72	4.65	3.75
บริษัท (มหาชน) จำกัด	3.63	-	0.23	0.09	1.02	0.12
บริษัท จำกัด	3.89		-	0.17	0.76	0.14
ห้างหุ้นส่วน จำกัด	3.72			-	0.93	0.03
สหกรณ์ จำกัด	4.65				-	0.90
การประกอบกิจการส่วนตัว (ในรูปเจ้าของคนเดียว)	3.75					-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบสหกรณ์ จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบบริษัทมหาชน จำกัด ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 1.02 รองลงมาเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบสหกรณ์ จำกัด กับโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบห้างหุ้นส่วน จำกัด ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.93

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม

ระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม		ไม่เกิน 5 ปี	ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.86	4.10	3.65	3.88	3.57
ไม่เกิน 5 ปี	3.86	-	0.24	0.21	0.01	0.28
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	4.10		-	0.45	0.22	0.52
ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	3.65			-	0.23	0.07
ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	3.88				-	0.31
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.57					-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 0.52 รองลงมาเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการตั้งแต่ 6 – 10 ปี กับโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการตั้งแต่ 11 – 15 ปี ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.45

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนเงินทุนจดทะเบียน

จำนวนเงินทุนจดทะเบียน		เงินทุน 10 – 20 ล้านบาท	เงินทุน 21 – 50 ล้านบาท	เงินทุน 51 – 100 ล้านบาท	เงินทุน 101 – 200 ล้านบาท	เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท
	\bar{x}	3.91	3.92	4.27	3.64	3.53
เงินทุน 10 – 20 ล้านบาท	3.91	-	0.01	0.36	0.27	0.38
เงินทุน 21 – 50 ล้านบาท	3.92		-	0.35	0.26	0.37
เงินทุน 51 – 100 ล้านบาท	4.27			-	0.63	0.74
เงินทุน 101 – 200 ล้านบาท	3.64				-	0.11
เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท	3.53					-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มี

เงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 0.74 รองลงมา เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท กับโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 101 – 200 ล้านบาท ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.63

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตาม จำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน		จำนวน 1 – 50 คน	จำนวน 51 – 100 คน	จำนวน 101 – 200 คน	จำนวน 201 – 400 คน	จำนวนมากกว่า 400 คนขึ้นไป
	\bar{x}	3.91	4.13	3.57	3.76	3.55
จำนวน 1 – 50 คน	3.91	-	0.22	0.34	0.14	0.36
จำนวน 51 – 100 คน	4.13		-	0.56	0.37	0.58
จำนวน 101 – 200 คน	3.57			-	0.19	0.02
จำนวน 201 – 400 คน	3.76				-	0.21
จำนวนมากกว่า 400 คนขึ้นไป	3.55					-

จากตารางที่ 4.26 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงาน 51 – 100 คน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 400 คนขึ้นไป ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 0.58 รองลงมาเป็น โรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงาน 51 – 100 คน กับโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงาน 101 – 200 คน ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.56

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตามขนาดของเครื่องจักร

ขนาดของเครื่องจักร		ไม่เกิน 100 แรงม้า	ขนาด 100 – 500 แรงม้า	ขนาด 501 – 1,000 แรงม้า	ขนาด 1,001 – 5,000 แรงม้า	เกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป
	\bar{x}	4.36	3.74	3.56	3.60	3.54
ไม่เกิน 100 แรงม้า	4.36		0.62	0.80	0.76	0.82
ขนาด 100 – 500 แรงม้า	3.74			0.17	0.13	0.20
ขนาด 501 – 1,000 แรงม้า	3.56				0.04	0.02
ขนาด 1,001 – 5,000 แรงม้า	3.60					0.06
เกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป	3.54					

จากตารางที่ 4.27 พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดของเครื่องจักรไม่เกิน 100 แรงม้า มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่ขนาดของเครื่องจักรเกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 0.82 รองลงมาเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ขนาดของเครื่องจักรไม่เกิน 100 แรงม้า กับโรงงานอุตสาหกรรมที่ขนาดของเครื่องจักร 501 – 1,000 แรงม้า ด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 0.80

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย ใช้หลักของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเส้นตรง เพื่อพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม ตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งแสดงได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

โดยที่

$$Y = \text{การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่างๆ}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
X ₁	=	ปัจจัยภายนอก
X ₂	=	ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย ได้ผลดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การโดยรวมที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.438	0.581		2.474	0.019
ปัจจัยภายนอก (X ₁)	0.121	0.206	0.119	0.585	0.562
ปัจจัยภายใน(X ₂)	0.560	0.218	0.523	2.568*	0.015
F=10.133	Sig.=0.000	R=0.617	R²=0.380	Adj R²=0.343	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยภายในเท่านั้นที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) และสามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงด้วยสมการ

$$Y = 1.438 + 0.121X_1 + 0.560X_2$$

โดยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สามารถร่วมกันทำนายการส่งผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ได้ร้อยละ 38.00 (R²=0.380)

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการศึกษาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมพบว่า มีโรงงานอุตสาหกรรมให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเพียง 3 ราย โดยเสนอแนะให้มีการจัดอบรมในท้องถิ่น มีการ

ฝึกอบรมการใช้เครื่องมือเครื่องมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรให้ความช่วยเหลือโรงงานอุตสาหกรรมให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 51 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 36 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70.59 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเส้นตรง และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการเกษตร มีรูปแบบการประกอบการเป็นบริษัทจำกัด ระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรมไม่เกิน 5 ปี และตั้งแต่ 6 – 10 ปี เงินทุนที่ใช้จดทะเบียนจำนวน 10 – 20 ล้านบาท จำนวนพนักงาน 1 – 50 และใช้เครื่องจักรขนาด 100 – 500 แรงม้า

1.3.2 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านสังคมที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- 1) ด้านการแข่งขัน ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ มีการแข่งขันค่อนข้างมากในกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น ๆ ($\bar{x} = 4.33$)
- 2) ด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ แนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนจะมากขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.06$)
- 3) ด้านกฎหมายและการเมือง ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ ปัญหาการทุจริตและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในหน้าที่ของนักการเมือง ($\bar{x} = 4.39$)
- 4) ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) โดยข้อที่มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดด้วยคือ ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.64$)
- 5) ด้านสังคม ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) โดยข้อที่มากที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ค่านิยมของแรงงานไทยที่ชอบการไปทำงานในต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.97$)

1.3.3 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยภายในส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลอยู่ในระดับมาก 2 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ การให้ความสำคัญกับลูกค้าไว้สูงสุด (ลูกค้าคือนายของเรา) ($\bar{x} = 4.44$)
- 2) ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ โครงสร้างขององค์กรมีรูปแบบเรียบง่ายและมีการแบ่งงานโดยชัดเจน ($\bar{x} = 4.06$)
- 3) ด้านทรัพยากรการบริหาร ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) โดยมากที่สุดอยู่ในระดับมากคือ ทรัพยากรการบริหารเกี่ยวกับการเงิน ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดการ ($\bar{x} = 3.20$) วัตถุประสงค์และเครื่องจักร ($\bar{x} = 3.18$) และแรงงาน ($\bar{x} = 2.53$)

4) ด้านนโยบายองค์กร ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ การมีนโยบายที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเพราะมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าค่าจ้างแรงงานภายในประเทศ ($\bar{x} = 3.47$)

1.3.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า ทุกกิจกรรมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1) การบริหารค่าตอบแทน มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) โดยข้อที่มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดด้วยคือ การนำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เป็นต้น ($\bar{x} = 4.50$)

2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ การจัดให้มีแผนป้องกันภัยที่เกิดจากการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$)

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.61$)

4) การฝึกอบรมและพัฒนา มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ พนักงานทุกคนมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.92$)

5) การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือก มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) โดยข้อที่มากที่สุดคือ การพยากรณ์หรือการคาดคะเนความต้องการกำลังคนที่จะใช้งานไว้ล่วงหน้า ($\bar{x} = 3.94$)

1.3.5 การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า

1) ด้านประเภทอุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ อาทิ ผลิตภัณฑ์กระดาษและเย็บกระดาษ มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปไม้

2) ด้านรูปแบบการประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบสหกรณ์จำกัด มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบบริษัทมหาชนจำกัด

3) ด้านระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

4) ด้านจำนวนเงินทุนจดทะเบียน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท

5) ด้านจำนวนพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงาน 51 – 100 คน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 400 คนขึ้นไป

6) ด้านขนาดของเครื่องจักร โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดของเครื่องจักรไม่เกิน 100 แรงม้า มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่ขนาดของเครื่องจักรเกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป

1.3.6 การวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยภายในเท่านั้นที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) และสามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงด้วยสมการ

$$Y = 1.438 + 0.121X_1 + 0.560X_2$$

โดยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สามารถร่วมกันทำนายการส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ได้ร้อยละ 38.00

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมากในภาพรวมและในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแข่งขัน ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมายและการเมือง และด้านเศรษฐกิจ ส่วนในด้านสังคมนั้นส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเป็นประเภทอุตสาหกรรมการเกษตร ผลิตภัณฑ์และบริการเหมือน ๆ กัน โดยทำการผลิตเพื่อจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ จึงทำให้มีคู่แข่งจำนวนมากในกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบกับการชะลอตัวของสถานะเศรษฐกิจโดยทั่วไป ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข็งตัวของค่าเงินบาท การขาดการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาล ปัญหาเกี่ยวกับวัตถุดิบ การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความไม่มีเสถียรภาพหรือความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการผลิต การขาดวิสัยทัศน์และทักษะของผู้บริหารหรือคณะรัฐมนตรี และปัญหาการทุจริตและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในหน้าที่ของนักการเมือง ทำให้ปัจจัยภายนอกส่งผลอยู่ในระดับมากในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จากการที่มีผู้ผลิตสินค้าที่เหมือน ๆ กันหลายราย รวมทั้งนโยบายการเปิดเขตการค้าเสรี การแข่งขันมีความเข้มข้นสูง ทำให้อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อค่อนข้างสูง ส่งผลให้ปัจจัยภายนอกด้านการแข่งขัน ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมายและการเมือง และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านสังคมนี้อาจเป็นเพราะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน การมีแรงงานต่างด้าวในจังหวัด และการไม่มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคติดต่อในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน จึงส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยภายในส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง และด้านวัฒนธรรม ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านทรัพยากรการบริหาร และด้านนโยบายนั้นส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีรูปแบบการประกอบการเป็นบริษัทจำกัด ขนาดของเงินทุนและจำนวนพนักงานไม่มาก ขนาดของเครื่องจักรไม่ใหญ่จนเกินไป จึงทำให้มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นระบบ เป็นไปโดยทั่วถึงและไม่ยุ่งยาก เนื่องจากปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ทำให้ปัจจัยภายในส่งผลอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จากการที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องทำการผลิตแบบต่อเนื่องทั้งปี และเป็นการผลิตเพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้น การจัดโครงสร้างองค์การที่มีรูปแบบเรียบง่าย และมีความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้ง

วัฒนธรรมองค์การในการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจร่วมกัน การให้ความสำคัญกับลูกค้าไว้สูงสุด และการมีความได้เปรียบในด้านความสามารถในการสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้เร็วและดีกว่าคู่แข่ง จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ส่งผลให้ปัจจัยภายในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านทรัพยากรการบริหารและด้านนโยบายนั้น อาจเป็นเพราะขนาดของเงินทุนและจำนวนพนักงานไม่มาก ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับกำลังการผลิตในอนาคต และไม่มีปัญหาหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับการใช้แรงงานหรืออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน และการจัดการผลิตที่ผ่านมาเป็นไปโดยเรียบร้อย จึงส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS) ของโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมากในภาพรวมและในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่ผลิตสินค้าและบริการจำนวนมาก มีระบบการผลิตแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี ทำให้มีการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเป็นแรงงานราคาถูกที่หาได้ไม่ยากในท้องถิ่น ดังนั้น โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านในระดับมาก และเนื่องจากมีการใช้แรงงานจำนวนมาก จึงทำให้กิจกรรมการบริหารค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากตามไปด้วย โดยมากที่สุดในบรรดากิจกรรมทั้งหมด ส่วนการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่น้อยที่สุดในบรรดากิจกรรมทั้งหมด อาจเป็นเพราะแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทที่ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีทักษะและความชำนาญสูง ทำให้การโฆษณาในการรับสมัครงานไม่เป็นไปโดยเปิดเผยและไม่ทั่วถึง และการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและระดับสำคัญ จะสรรหาจากบุคคลภายนอกเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

แม้ว่าผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมจะมีความคิดเห็นในภาพรวมว่าปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายในระดับมากและระดับปานกลางตามลำดับ โดยมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากนั้น แต่จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปรากฏว่า ปัจจัยภายในเท่านั้นที่มีผลต่อการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ และสามารถทำนายนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เป็นหลักและอยู่ในวิสัยที่ควบคุมได้ ประกอบกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการทรัพยากรการบริหารภายในองค์กรโดยตรง ซึ่งหากจัดการได้ดีก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อันเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงประสงค์ จึงทำให้ปัจจัยภายในมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสามารถทำนายนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ ตรีรัตนานุกาฬ (2548) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านขนาดและโครงสร้างงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.2 เปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด

หนองคาย จำแนกตามประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ อาทิ ผลิตภาชนะกระดาษ และเทียนไข มีรูปแบบการประกอบการแบบสหกรณ์จำกัด มีระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรมตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท มีจำนวนพนักงาน 51 – 100 คน และมีขนาดของเครื่องจักรไม่เกิน 100 แรงม้า มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ผลิตภาชนะกระดาษและเทียนไขจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะและความชำนาญสูง โรงงานอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบการประกอบการแบบสหกรณ์จำกัดจะมีระเบียบและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่โปร่งใสและรัดกุม ส่วนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรมตั้งแต่ 6 – 10 ปี มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท มีจำนวนพนักงาน 51 – 100 คน และมีขนาดของเครื่องจักรไม่เกิน 100 แรงม้า อาจเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีกำลังการผลิตแบบต่อเนื่องตลอดทั้งปี ผลการดำเนินงานที่ผ่านมามีอยู่ในเกณฑ์ดีจึงสามารถประกอบกิจการมาได้หลายปี ดังนั้น จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมตามประเภทและลักษณะดังกล่าวข้างต้นมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านประเภทของการประกอบการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวในประเด็นที่พบว่า ปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านขนาดของเงินทุนจดทะเบียน และจำนวนพนักงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทรัพยากรการบริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายประสบผลสำเร็จมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะปัจจัยภายในมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมโดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม เนื่องจากปัจจุบันมีการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมหลากหลายประเภทและลักษณะ ประกอบกับการชะลอตัวของสถานะเศรษฐกิจโดยทั่วไป และภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากได้มีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันแล้ว จะช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปโดยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป โดยไม่ได้ศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ดังนั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก

3.2.3 การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายกับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดอื่นของภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละจังหวัดว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน
หรือไม่ และมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะ
ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทและลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ของแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. ประเภทอุตสาหกรรม

- 1. อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม
- 2. อุตสาหกรรมกระดาษ
- 3. อุตสาหกรรมเครื่องก่อสร้าง
- 4. อุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก
- 5. อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ
- 6. อุตสาหกรรมแปรรูปไม้
- 7. อุตสาหกรรมบริการ
- 8. อุตสาหกรรมอื่น ๆ (กรุณาระบุประเภท เช่น ผลิตภาชนะบรรจุจากกระดาษ, ผลิตเทียนไข เป็นต้น).....

2. รูปแบบการประกอบการ

- 1. บริษัท (มหาชน) จำกัด
- 2. บริษัทจำกัด
- 3. ห้างหุ้นส่วนจำกัด
- 4. ห้างหุ้นส่วนสามัญ
- 5. สหกรณ์จำกัด
- 6. การประกอบกิจการส่วนตัว (ในรูปเจ้าของคนเดียว)

3. ระยะเวลาในการประกอบการอุตสาหกรรม

- 1. ไม่เกิน 5 ปี
- 2. ตั้งแต่ 6 – 10 ปี
- 3. ตั้งแต่ 11 - 15 ปี
- 4. ตั้งแต่ 16 - 20 ปี
- 5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

4. จำนวนเงินทุนจดทะเบียน

- 1. เงินทุน 10 – 20 ล้านบาท
- 2. เงินทุน 21 – 50 ล้านบาท
- 3. เงินทุน 51 – 100 ล้านบาท
- 4. เงินทุน 101 – 200 ล้านบาท
- 5. เงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาท

5. จำนวนพนักงาน

- 1. จำนวน 1 – 50 คน
- 2. จำนวน 51 – 100 คน
- 3. จำนวน 101 – 200 คน
- 4. จำนวน 201 – 400 คน
- 5. จำนวนมากกว่า 200 คนขึ้นไป

6. ขนาดของเครื่องจักร

- 1. ไม่เกิน 100 แรงม้า
- 2. ขนาด 101 - 500 แรงม้า
- 3. ขนาด 501 – 1,000 แรงม้า
- 4. ขนาด 1,001 – 5,000 แรงม้า
- 5. เกิน 5,000 แรงม้าขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (การวางแผน, การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน)

ข้อเสนอแนะ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาทำทุกข้อ)

ท่านเห็นว่าปัจจัยภายนอกต่อไปนี้ มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยภายนอก	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ					
1. ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น					
2. ภาวะเงินเฟ้อทำให้ราคาสินค้าโดยทั่วไปสูงขึ้น					
3. การแข็งตัวของค่าเงินบาทเป็นอุปสรรคต่อการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ					
4. มาตรการที่กำหนดให้นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในไทยต้องกันเงินสำรองไว้ร้อยละ 30 ทำให้การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมลดลง					
5. การใช้จ่ายงบประมาณที่มากกว่ารายรับที่จัดเก็บได้ของรัฐบาล (ต้องกู้เงินหรือออกพันธบัตรรัฐบาล) จะทำ					

ปัจจัยภายนอก	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นและส่งผลดีต่อการลงทุน					
6. การสนับสนุนทางการเงินให้แก่ภาคเอกชนจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอ					
7. วัตถุดิบที่มีอยู่ในจังหวัดไม่เพียงพอสำหรับการผลิต ทำให้การผลิตลดน้อยลง					
8. วัตถุดิบในพื้นที่ที่มีราคาสูงและขาดคุณภาพ					
ด้านสังคม					
9. การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายตามฤดูกาล					
10. ค่านิยมของแรงงานไทยที่ชอบการไปทำงานในต่างประเทศ					
11. การมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ					
12. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม					
13. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มากับแรงงานต่างด้าว					

ปัจจัยภายนอก	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกฎหมายและการเมือง					
14. ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานสูงกว่าต่างประเทศ (ปัจจุบันวันละ 148 บาท ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2551 วันละ 150 บาท)					
15. ความไม่มีเสถียรภาพหรือความขัดแย้งทางการเมือง					
16. การขาดวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารของผู้บริหารหรือคณะรัฐมนตรี					
17. นักการเมืองใช้อำนาจแทรกแซงในการประกอบอุตสาหกรรม					
18. ปัญหาการทุจริตและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในหน้าที่ของนักการเมือง					
ด้านเทคโนโลยี					
19. แนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนจะมากขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ					
20. อุปกรณ์เทคโนโลยีมีราคาแพง					
21. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว					

ปัจจัยภายนอก	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการแข่งขัน					
22. มีการแข่งขันค่อนข้างมาก ในกลุ่มอุตสาหกรรมของ ท่าน					
23. อำนาจในการต่อรองของผู้ ซื้อค่อนข้างสูง					
24. นโยบายการเปิดเขตการค้า เสรี (Free Trade Area) ทำให้ โรงงานหลายแห่งเสีย เปรียบในเรื่องราคาสินค้า เพราะมีค่าจ้างแรงงานที่สูง					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (การวางแผน, การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน)

ข้อแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาทำทุกข้อ)

ท่านเห็นว่าปัจจัยภายในต่อไปนี้ มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยภายใน	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบาย					
1. การมีนโยบายที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเพราะมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าค่าจ้างแรงงานภายในประเทศ					
2. การมีนโยบายที่จะขยายกิจการเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากผลประกอบการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จ					
3. การลดกำลังการผลิตในอนาคต					
ด้านโครงสร้าง					
4. โครงสร้างขององค์การมีรูปแบบเรียบง่าย และมีการแบ่งงานโดยชัดเจน					

ปัจจัยภายใน	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. มีความสะดวกและรวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
ด้านทรัพยากรบริหาร : แรงงาน					
6. การมีแรงงานหลายเชื้อชาติ หลายประเภท ต่างเพศและ ต่างวัยในโรงงาน					
7. การประท้วง การนัดหยุด งาน และการเจรจาต่อรอง ของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน					
8. การมีอัตราการลาออก จากงานสูง					
9. การมีอุบัติเหตุที่เกิดจากการ ทำงาน					
: การเงิน					
10. การขาดสภาพคล่องหรือ การขาดแคลนเงินทุนหมุน เวียนในการดำเนินธุรกิจทั้ง ระยะสั้นและระยะยาว					
11. การมีอัตราผลตอบแทนจาก การลงทุนต่ำ					
: วัตถุดิบและเครื่องจักร					
12. การมีปริมาณวัตถุดิบคง เหลือจำนวนมากในกระ บวนการผลิต					

ปัจจัยภายใน	ระดับการมีผลต่อทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ความล้ำสมัยของเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต					
14. การชำรุดเสียหายของเครื่องจักรในกระบวนการผลิต					
: การจัดการ					
15. การขาดองค์ความรู้ในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
16. การมีความได้เปรียบในเรื่องความสามารถในการผลิตสินค้าด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง					
17. การมีสินค้าสำเร็จรูปคงเหลือในคลังสินค้าจำนวนมากที่ยังขายไม่ได้					
18. การขนส่งสินค้าที่มีความล่าช้าหรือเกิดความเสียหายกับสินค้า					
19. การบริหารการเปลี่ยนแปลงทำได้ยาก เพราะได้รับการต่อต้านจากพนักงาน					
ด้านวัฒนธรรม					
20. การทำงานเป็นทีมและตัดสินใจร่วมกัน					
21. การให้ความสำคัญกับลูกค้าไว้สูงสุด (ลูกค้าคือนายของเรา)					

ปัจจัยภายใน	ระดับการมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. การมีความได้เปรียบใน ด้านความสามารถในการ สนองตอบความต้องการ ของลูกค้าได้เร็วและดีกว่า คู่แข่ง					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ (STARS)

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาทำทุกข้อ)

ท่านเห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมของท่านมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกิจกรรมต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

หน้าที่	ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก 1. การพยากรณ์หรือการคาดคะเนความต้องการกำลังคนที่จะใช้งานไว้ล่วงหน้า					
2. การโฆษณาในการรับสมัครเข้าทำงานเป็นไปโดยเปิดเผยและทั่วถึง เช่น ประกาศทางหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และติดประกาศโดยทั่วไป เป็นต้น					
3. การเปิดโอกาสให้มีการสมัครงาน โดยเท่าเทียมกัน					
4. การสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและระดับสำคัญ จะสรรหาจากบุคคลภายนอกเป็นหลัก					
5. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ผ่านมาเป็นไปโดยโปร่งใสและบริสุทธิ์ยุติธรรม					

หน้าที่	ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การฝึกอบรมและพัฒนา					
6. พนักงานทุกคนมีโอกาสได้ เข้ารับการฝึกอบรมและ พัฒนา โดยเท่าเทียมกัน					
7. พนักงานทุกคนมีสิทธิเสนอ ความต้องการในการฝึกอบรม และพัฒนา					
8. การฝึกอบรมเป็นไปโดย ต่อเนื่องและสอดคล้องตาม ความต้องการที่แท้จริง					
9. การติดตามและการประเมิน ผลภายหลังการฝึกอบรม และพัฒนา					
10. ท่านเป็นผู้กำหนดวิธีการ หรือหลักสูตรในการฝึกอบรม แต่เพียงผู้เดียว					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
11. ได้แจ้งการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้พนักงานรับ ทราบ และเปิดโอกาสให้มี การชี้แจงเกี่ยวกับผลการ ประเมินทุกครั้ง					

หน้าที่	ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าก่อนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
13. วิธีการและเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ยุติธรรม และสอดคล้องกับลักษณะของงาน					
14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา					
การบริหารค่าตอบแทน					
15. ท่านได้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เป็นต้น					
16. การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างไว้ล่วงหน้า					
17. การจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ เช่น จ่ายตามผลผลิต จ่ายตามเวลาทำงาน เป็นต้น เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานมีผลการปฏิบัติที่ดียิ่งขึ้น					

หน้าที่	ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. การจ่ายค่าตอบแทนทาง อ้อมหรือสวัสดิการเป็นไป ตามกฎหมายแรงงาน					
19. พนักงานมีความมั่นคงใน อาชีพ และมีโอกาสก้าวหน้า ตามสายงาน					
ความปลอดภัยและสุขภาพ 20. พนักงานในโรงงานมีความ พอใจกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ					
21. การเปิดโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานโดยสม่ำเสมอ					
22. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการ พัฒนาและแก้ไขปัญหาสัง คมของชุมชนในท้องถิ่น					
23. การให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาสิ่งแวดล้อมหรือมล ภาวะเป็นพิษที่เกิดจากโรง งานอุตสาหกรรม					
24. การจัดให้มีแผนป้องกันภัย ที่เกิดจากการทำงาน					

หน้าที่	ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25. การให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (การซ่อมบำรุงก่อนที่จะชำรุด) เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น					
26. การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานไว้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.1 ปัจจัยภายนอก.....
.....

1.2 ปัจจัยภายใน.....
.....

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ต่าง ๆ

1.1 ด้านการวางแผน, การสรรหาและการคัดเลือก.....
.....
.....

1.2 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา.....
.....

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
.....
.....

1.4 ด้านการบริหารค่าตอบแทน.....
.....
.....

1.5 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ.....
.....
.....

ภาคผนวก ข

ข้อมูลทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคาย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 — ปี พ.ศ. 2550

ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2550

(โรงงานที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป)

ข้อมูลทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดหนองคายตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2500 – ปี พ.ศ. 2550

ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2550
(โรงงานที่มีเงินทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป)

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปีสิ้นสุดอายุ	ประกอบกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันริม
1	จ 3-2(9)-1/43 นค 2552	ปรับปรุงสภาพเมล็ดพันธุ์ สหกรณ์การเกษตรทำบ่อ	สหกรณ์การเกษตรทำ บ่อ จำกัด	319 ถ. หนองสองห้อง-ทำบ่อ ม.5 ต.ทำบ่อ อ.ทำบ่อ	19,000,000	5	0	85.50
	วัตถุประสงค์ กำลังผลิต	เมล็ดพันธุ์ 12,000 ตัน เมล็ดพันธุ์ปรับปรุงแล้ว 12,000 ตัน						
2	จ 3-3(1)-1/38 นค 2552	ไม้หิน-กรวด ถั่วจะชรรวม 1	สัจจะธรรม 1982, บจก.	บ้านพร้าว ม.3 ถ. พนังชลประทาน ต.กวนวัน อ.เมืองหนองคาย	21,000,000 411730	12	0	299.50 15/08/2538
	วัตถุประสงค์ กำลังผลิต	กรวด-หิน 360,000 ลบ.ม./ปี กรวด-หิน 360,000 ลบ.ม./ปี						
3	จ 3-3(1)-3/38 นค 2553	ไม้ บดหรือย่อย กรวด โรงไม่กรวดพัฒนาหนองคาย	หนองคายตรีทิพย์, หจก.	สนง.188 ม.3 ต.โพธิ์ชัย อ.เมืองหนองคาย	40,000,000 421349	6	0	298.50 10/05/2539
	วัตถุประสงค์ กำลังผลิต	กรวดใหญ่ 360,000 ลบ.ม./ปี กรวดขนาดต่าง ๆ 312,000 ลบ.ม./ปี						
4	จ 3-3(1)-2/39 นค 2554	ไม้ บด หรือย่อยหินกรวด บจก. อูครสห โซค	อูครสห โซค, บจก.	ถนนหนองคาย-โพธิ์ชัย หมู่ 3 ต.วัดหลวง อ.โพธิ์ชัย	11,000,000	16	0	225.00 09/07/2540
	วัตถุประสงค์ กำลังผลิต	กรวด 60,000 ลบ.ม. กรวด 60,000 ลบ.ม.						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/วีดีนอายุ	ประกอบกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันริม
9	3-8(1)-1/41 นค 2551	ทำเครื่องต้มจากผัก หรือผลไม้ เช่น มะเขือเทศ บจก. โรงฆ่าเกษตรอุตสาหกรรม	โรชา เกษตรอุตสาหกรรม, บจก.	111 อ.หนองคาย-โพธิ์ชัย ม.13 ต.บ้านเดื่อ อ.เมืองหนองคาย	170,000,000 449222-4(fax)	67	170	18,807.00 20/01/2542
	วัดญาติ	มะเขือเทศ 18,000 ตัน/ปี						
	กำลังผลิต	นำมะเขือเทศ 3,000 ตัน/ปี , นำพริกเข้มน้ 15 ตัน/ปี , กากมะเขือเทศ (สำหรับเลี้ยงสัตว์) 1,250 ตัน/ปี						
10	3-8(1)-13/49 นค	ผลิตพืช ผัก ผลไม้ นำผลไม้บรรจุกระป๋อง บจก. ยูเนี่ยนฟู้ดโปรดักส์	ยูเนี่ยน ฟู้ด โปรดักส์, บจก.	ม.6 ต.ค่ายบกหวาน อ.เมืองหนองคาย	138,000,000	30	90	3,031.00
	วัดญาติ	ข้าวโพดฝักสด 15,000 ตัน						
	กำลังผลิต	ข้าวโพดแดง 70,000 หีบ ข้าวโพดกระป๋อง 514 หีบ ข้าวโพดกระป๋อง 12 ออนซ์ 75 ออนซ์ 80000 หีบ						
11	ศ.3-8(1)-1/38 นค 2553	ทำอาหารเครื่องต้มผลไม้ และบรรจุในภาชนะ บจก. ไทยชุมชนผลิตภัณฑ์ - อาหาร	ไทยชุมชนผลิตภัณฑ์ อาหารจำกัด, บจก.	26 หมู่ 13 ถนนมิ่งเมือง ต.พานพร้าว อ.ศรีเชียงใหม่	187,320,000 451815-7	246	410	24,599.62 07/11/2539
	วัดญาติ	ต้บประรด 18,000 ตัน, มะเขือเทศ 18,000 ตัน, ข้าวโพดอ่อน 2,000 ตัน ขนุน 120 ตัน						
	กำลังผลิต	นำต้บประรด 4,440 ตัน, นำมะเขือเทศเข้มน้ 2,800 ตัน, ข้าวโพดอ่อน กระป๋อง 1,000 ตัน เตือกทอด 100,000 ก.ก. ขนุนทอด 100,000 ก.ก.						
12	3-9(1)-31/15 นค 2550	ดีข้าวชนิดแยกแกลบแยกร้า หจก. โรงสีไทยผลิตผล	โรงสีไทยผลิตผล, หจก.	132 ม.10 ถนนมิตรภาพ ต.ค่ายบกหวาน อ.เมืองหนองคาย	28,000,000 412422	10	0	293.00 21/08/2524
	วัดญาติ	ข้าวเปลือก 19,200 เกวียน/ปี						
	กำลังผลิต	กำลังสีสูงสุด 120 เกวียน/วัน						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/วีลินอายุ	ประเภทกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันรวม
17	จ 3-9(1)-1/43 นค 2552 วัดญาติบ กำลังผลิต	สีข้าวแยกแกลบแยกรำ สหกรณ์การเกษตรทำ บ่อ จำกัด	สหกรณ์การเกษตรทำ บ่อ จำกัด	319 ถ.หนองสองห้อง-ท่าบ่อ ต.ท่าบ่อ อ.ท่าบ่อ	11,000,000	5	0	92.00 27/07/2543
18	จ 3-9(1)-42/47 นค 2551 วัดญาติบ กำลังผลิต	ข้าวเปลือก 2,000 ตัน ข้าวสาร 1,250 ตัน ร้า 500 ตัน สีข้าว (กำลังสูงสุด 80 เกียน/วัน บจก. รัตนาวารี	รัตนาวารี, บจก.	165 ถ.หนองคาย-บึงกาฬ ม.6 ต.รัตนาวารี อ.แก่งรัตนาวารี	33,800,000 089 5254099	11	5	493.00 28/01/2548
19	จ 3-10(3)-1/45 นค 2549 วัดญาติบ กำลังผลิต	ข้าวเปลือกเหนียว 8,000 ตัน ข้าวเปลือกข้าว 3500 ตัน ข้าวเหนียว 10% 5,200 ตันข้าวหอมมะลิ 2,300 ตัน ร้า 1,150 ตัน แกลบ 2,875 ตัน ผลิตเมล็ดข้าว บจก. เวลด์ฟู้ดส์ โปรดักส์ บจก. เวลด์ฟู้ดส์ โปรดักส์	เวลด์ฟู้ด โปรดักส์, บจก.	99/1 ถนนมิ่งเมือง หมู่ 4 ต.พานพร้าว อ.ศรีเชียงใหม่	12,000,000	24	24	491.00 20/12/2545
20	จ 3-14-1/32 นค 2552 วัดญาติบ กำลังผลิต	แป้งมันดิบ 700 ตัน เมล็ดข้าว (BOBA) 700 ตัน ทำน้ำแข็งก้อนเล็ก หจก. เอเชียมินิชั่นน้ำแข็ง	เอเชียมินิชั่นน้ำแข็ง, หจก.	189 ม.1 ต.วัดหลวง	11,000,000	6	0	474.50 17/10/2532
21	จ 3-14-1/34 นค 2551 วัดญาติบ กำลังผลิต	น้ำสะอาด 15,000 ลบ.ม. น้ำแข็งก้อนเล็ก 15,000 ตัน/ปี ทำน้ำแข็งก้อนเล็ก จัดจำหน่ายน้ำแข็งหลอด น้ำประปา 9,000 ลบ.ม./ปี น้ำแข็งก้อนเล็ก 9,000 ตัน/ปี	ธีรวัฒน์ คุณธรรมรักษ์, นาย	359 ถนนพทุษฐบูชา ต.ท่าบ่อ	95,200,000 431120	10	0	374.50 29/10/2534

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปีดินอายุ	ประกอบกิจการชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	เริ่ม/วันเริ่ม
22	3-16-1/28 นค 2551	ผลิตสุราขาวและสุราผสม บจก. เทพธูโรทัย	เทพธูโรทัย, บจก.	99 บ้านบอน ม.4 ต.หาดคำ อ.เมืองหนองคาย	2,220,890.564 420208	130	100	12,629.50 26/08/2528
23	วัดคูคิต กำลังผลิต จ 3-20(1)-1/49 นค	ข้าวจ้าว 2,400 กระสอบ, ข้าวมะลิ 1,200 กระสอบ สุราขาว 28,30,35,40 ดีกรี, สุราผสม 28,30,35 ดีกรี, สุราผสมพิเศษชื่อ "หงส์ทอง" 1,000,000,000 เท ทำน้ำดื่มและทำผลิตภัณฑ์ (ขวด) บจก. โจง วอเตอร์พลัส	โจงวอเตอร์พลัส, บจก.	กากน้ำตาล 252,000 ลบ.ม./ปี 99 ถ.พณิชยสถาน ม.3 ต.หาดคำ อ.เมืองหนองคาย	19,000,000 462681	15	15	228.00
24	วัดคูคิต กำลังผลิต จ 3-34(1)-9/49 นค	น้ำสะอาด 100 ลบ.ม. เมตพลาคลิก 100 ตัน น้ำสะอาด 100 ลบ.ม. ขวดพลาคลิก 2,000,000 ขวด ใส่ชอย เชาเรอ้งไม้แปรรูป หจก. เจียบง่วน อิมปอร์ต- เอ็กซ์ปอร์ต	เจียบง่วน อิมปอร์ต- เอ็กซ์ปอร์ต, หจก. เอ็กซ์ปอร์ต	183 ม.2 ต.โพธิ์ชัย อ.เมืองหนองคาย	12,000,000	15	0	372.00
25	วัดคูคิต กำลังผลิต จ 3-34(2)-3/38 นค 2557	ไม้แปรรูป 300 ลบ.ม. ไม้แปรรูป 100 ลบ.ม. วงกบ 2000 วง ประตูดูหน้าต่าง 500 วง เครื่องเรือน 1000 ชิ้น ทำวงกบประตูดูหน้าต่าง, เครื่องเรือนเครื่องใช้ บจก. กฤษดาอุตสาหกรรม ไม้	กฤษดาอุตสาหกรรม ไม้, บจก.	517 ม.7 ต.โพธิ์ชัย อ.เมืองหนองคาย	22,500,000 465897	80	50	1,073.81 23/08/2538
วัดคูคิต กำลังผลิต	ไม้แปรรูป 200,000 ลบ.ม./ปี ไม้สนท่อน 100,000 ลบ.ม. วงกบประตูดูหน้าต่าง 200,000 วง, เครื่องเรือน 50,000 ชิ้น, ดูกรงโมเสค 100,000 ชิ้น, ปาร์เก้ 50,000 ลบ.ม./ปี							

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปีดำเนินงาน	ประกอบกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันเริ่ม
30	จ 3-39-1/43 นค 2558	ทำภาชนะบรรจุจาก กระดาษทุกชนิด บจก. อาร์ ยูไนต์ ฟลด์ดิ้ง	อาร์ ยูไนต์ ฟลด์ดิ้ง, บจก.	88 ถ.มิตรภาพ ม.6 ต.หนองกอมเกาะ อ.เมืองหนองคาย	16,000,000 465646-8	14	6	74.00 30/03/2544
	วัดญาติบ กำลังผลิต	กระดาษลูกฟูก 100,000 กก. กระดาษอื่น ๆ 50,000 กก. กล่องกระดาษลูกฟูก 50,000 ตัน กล่องกระดาษอื่น 40,000 ตัน						
31	จ 3-39-10/49 นค	ทำภาชนะบรรจุจาก กระดาษทุกชนิด บจก. อาร์ ยูไนต์ ฟลด์ดิ้ง	อาร์ ยูไนต์ ฟลด์ดิ้ง, บจก.	188 ม.2 ต.โพธิ์ชัย อ.เมืองหนองคาย	58,000,000 464646-8	35	17	90.25
	วัดญาติบ กำลังผลิต	แผ่นกระดาษลูกฟูก 2,100 ตัน พลาสติก 3,000,000 บาท กล่อง 2B 63,200 ใบ ใ้सान 2B 33,000 ตัน PAD 1100 *1100 73,500 แผ่น HDPE 0057 1,000,000 ตัน						
32	จ 3-48(5)-1/44 นค 2559	ผลิตเทียน บจก.ยูนิค โกรวอินดัสเตรียล	ยูนิค โกรวอินดัส เตรียล, บจก.	300 ถ.มิตรภาพ ม.11 ต.คำชะนอกหวาน อ.เมืองหนองคาย	11,400,000	25	55	48.20 01/02/2545
	วัดญาติบ กำลังผลิต	ซีฟิ่งเทียน 5 ตัน เทียน 5 ตัน						
33	จ 3-52(3)-1/44 นค 2554	ผลิตน้ำยางเข้มข้นชนิด 60% สกิมเบิ้ล บจก. ไทยรับเบอร์ลาเทกซ์ บึงกาฬ	ไทยรับเบอร์ลาเทกซ์ กรุ๊ป, บจก.	98 ถ.คอนอุดม-นาสวรรค์ ม.2 ต.โนนสมบูรณ์ อ.บึงกาฬ	33,400,000	21	9	439.50 24/05/2545
	วัดญาติบ กำลังผลิต	น้ำยางสด 22,000 ตัน/ปี น้ำยางเข้มข้นชนิด 60% 10,000 ตัน สกิมเบิ้ล 600 ตัน เศรพค่า 120 ตัน						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปิ่นอายุ	ประกอบกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันเริ่ม
34	จ 3-52(3)-1/46 นค 2550	ผลิตน้ำยางข้นชนิด 60%	ไทยอีสเทิร์นรับเบอร์,	66 ถ.ปากคาด-โซพิลีย์ ม.11	30,000,000	14	16	477.00
		สภิมลอค สภิมเครพ บจก. ไทยอีสเทิร์น รับเบอร์	บจก.	ต.หนองยอง อ.ปากคาด				08/06/2546
35	จ 3-52(3)-25/48 นค	นำยางสด 22,000 ตัน						
		นำยางข้น 60% 10,000 ตัน สภิมเครพ 600 ตัน เครพดำ 120 ตัน						
36	จ 3-52(3)-28/48 นค	ผลิตแผ่นยางพาราดิบ และ แผ่นยางรมควัน	ปริมา พร็อพเพอร์ตี้, บจก.	ถ.ศรีเชียงใหม่-สังคม ม.4 ต.บ้านหม้อ อ.ศรีเชียงใหม่	53,650,000	30	8	374.80
		บจก. ปริมาพร็อพเพอร์ตี้						
37	จ 3-52(3)-6/49 นค	นำยางพารา 2,400 ตัน						
		ยางแผ่นรมควัน 2,400 ตัน						
37	จ 3-52(3)-6/49 นค	ผลิตแผ่นยางพาราดิบ บจก. ทะเว็นตี้เจนนยัวร์	ทะเว็นตี้เจนนยัวร์, บจก.	ถ.หนองคาย-บึงกาฬ ม.15 ต.พระ บาทนาสิงห์ อ.บึงกาฬ	26,000,000	33	22	374.80
		นำยางดิบ 1,800 ตัน แผ่นยางสังแห้ง 1,800 ตัน ไม้พื้น 900 ตัน ผงเคลือบเคมคาร์บอเนต 100 ตัน						
37	จ 3-52(3)-6/49 นค	แผ่นยางพารารมควัน 3,600 ตัน						
		ผลิตยางเครป ยางแท่งเอสทีอาร์ 20 บมจ. ไทยอ้อยยางพารา,	ไทยอ้อยยางพารา, บมจ. บมจ. ไทยอ้อยยางพารา,	195 ถ.บึงกาฬ-พังโคน ม.5 ต.โนนสมบูรณ์ อ.บึงกาฬ	108,730,000 038634491-7	25	19	498.00
37	จ 3-52(3)-6/49 นค	ยางกันด้วย 10,800 ตัน ยางแผ่น 120 ตัน						
		ยางเครป 6,000 ตัน ยางแท่ง 6,000 ตัน						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ใบอนุญาต	ประกอบกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันเริ่ม
38	จ 3-53(5)-1/42 นค 2552	ผลิตแผ่นพลาสติกใสและสี ทุกประเภท บจก. ทริน โกลีนคัสเตรียด (ไทยแลนด์)	ทริน โกลีนคัสเตรียด, บจก.	229 หมู่ 11 ต.ค่ายบกหวาน อ.เมืองหนองคาย	24,800,000	21	29	290.00 12/06/2543
	วัตถุดิบ กำลังผลิต	ผงพี.วี.ซี. 1,530 ตัน สี 7 ตัน น้ำมันผสม 185 ตัน แกนกระดาษ 70 ตัน ถุงพลาสติก 19 ตัน แผ่นพลาสติกใสและสี 1,700 ตัน						
39	จ 3-5(1)-2/38 นค 2553	ทำผลิตภัณฑ์คอนกรีต บึงกาฬคอนกรีต	วี.ซี.เอส. หนองคาย ก่อสร้าง, ห.จ.ก.	ม.1 ถนนบึงกาฬ-ศรีวิไล ต.บึงกาฬ อ.บึงกาฬ	14,000,000 491393	8	0	74.00 10/02/2539
	วัตถุดิบ กำลังการผลิต	กรวดหิน 5,400 ลบ.ม. ,ทราย 4,800 ลบ.ม. ,ปูนซีเมนต์ 2,400 ตัน/ปี คอนกรีตผสมเสร็จ 13,000 ลบ.ม./ปี						
40	จ 3-58(1)-2/39 นค 2553	ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ บจก. ฟ้ายามก่อสร้าง	ฟ้ายามก่อสร้าง, บจก.	120 ม.4 ต.จุมพล อ.โพนพิสัย	13,220,000	5	0	84.00 25/10/2539
	วัตถุดิบ กำลังผลิต	ปูนซีเมนต์ 5,400 ตัน ,กรวด 15,600 ตัน ,ทราย 10,800 ตัน/ปี คอนกรีตผสมเสร็จ 21,600 ลบ.ม./ปี						
41	จ 3-64(1)-1/42 นค 2552	ทำภาชนะบรรจุ กิ่ง - เชื่อมโลหะ บจก. พีซี ฟลูอิค เมคคานิค	พีซี ฟลูอิค เมคคานิค, บจก.	50 ถนน รพช. ม12 ต. โพนพิสัย อ. เมืองหนองคาย	11,500,00 464605	15	15	184.50 20/10/2543
	วัตถุดิบ กำลังผลิต	เหล็กขนาดต่าง ๆ 150 ตัน ถึงโลหะบรรจุหน้า 80 ถึง ถึงโลหะกรองน้ำ 60 ถึง						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปีสิ้นอายุ	ประเภทอภิกงการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันเริ่ม
42	จ 3-65-/-1/34 นค 2551	ซ่อมเครื่องยนต์และซ่อมรถยนต์ บจก. โตโตตัวแทนองค์การผู้จำหน่ายโตโยต้า จำหน่ายโตโยต้า	โตโตโตตัวแทนองค์การผู้จำหน่ายโตโยต้า, บจก.	1220/3 ม. 2 ถนนเงินจอบทิส ต. ในเมือง อ. เมืองหนองคาย	20,300,000 411470	17	8	38.00 16/10/2534
	วัดดูตุม กำลังผลิต	แหวน 120 ชุด, ครีซ 240 ชุด, ชุดเบรก 120 ชุด, ลูกสูบ 240 ชุด อุปกรณ์เครื่องยนตทุกชนิด รถยนต์ซ่อมแล้ว 240 คัน/ปี						
43	จ 3-95(1)-2/38 นค 2552	ซ่อมรถบรรทุกและแทรกเตอร์ บจก. วรลิตบริการ(2522)	วรลิตบริการ(2522), บจก.	1191 ถ.เงินจอบทิส ต. ในเมือง อ. เมืองหนองคาย	11,500,000 411654	6	0	19.00 30/11/2538
	วัดดูตุม กำลังผลิต	เหล็กขนาดต่างๆ 200 กก., อะไหล่ 300 ชิ้น/ปี รถบรรทุกและรถแทรกเตอร์ซ่อมแล้ว 50 คัน/ปี						
44	จ 3-95(1)-2/40 นค 2549	ซ่อมเครื่องยนต์และรถยนต์ บจก. มิตซูฮนงคาย	มิตซูฮนงคาย, บจก.	185 ถ.มิตรภาพ ม.12 ต. โพธิ์ชัย อ. เมืองหนองคาย	10,000,000 042 465355-7	10	4	42.50 20/02/2540
	วัดดูตุม กำลังผลิต	อะไหล่รถยนต์ต่างๆ รถยนต์ 1,800 คัน						
45	จ 3-95(1)-2/40 นค 2549	ศูนย์บริการตรวจเช็คและซ่อมรถยนต์ บ.สยามนิสิตฮนงคาย จำกัด	สยามนิสิตฮนงคาย, บจก.	211/1 ถ.สระบุรี-หนองคาย หมู่ 3 ต. มีชัย อ. เมืองหนองคาย	42,470,000 467108-10	9	0	37.50 18/06/2540
	วัดดูตุม กำลังผลิต	อะไหล่ 20,000 รายการ รถยนต์ที่ซ่อมเสร็จ 6,000 คัน						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปีสิ้นสุดอายุ	ประเภทกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	รวม/วันเริ่ม
46	จ 3-95(1)-3/40 นค 2549	ศูนย์บริการตรวจเช็ค และซ่อมรถยนต์ หจก. เอเชียทวงวินมิลเลอร์	เอเชียทวงวินมิลเลอร์, บจก.	111-111/1 อ. มิตรภาพ ม. 10 ต. ในเมือง อ. เมืองหนองคาย	27,500,000 464800	9	0	48.00 26/06/2540
	วัดญาติ กำลังผลิต	อะไหล่ 20,000 ชิ้น รถยนต์ที่ซ่อมเสร็จ 6,000 คัน						
47	จ 3-95(1)-7/42 นค 2551	ตั้งศูนย์ถ่วงล้อ และรีเซ็ตช่วงล่างรถยนต์ หจก. มณฑลหย่าง หนองคาย	มณฑลหย่าง หนองคาย, หจก.	101 อ. พนังชลประทาน ม. 5 ต. มีชัย อ. เมืองหนองคาย	15,000,000 420966	16	1	46.71 21/09/2543
	วัดญาติ กำลังผลิต	ตั้งศูนย์รถยนต์ 720 คัน ถ่วงล้อรถยนต์ 5,760 เส้น อะไหล่รถยนต์ 12,000 ชิ้น รถยนต์ตั้งศูนย์แล้ว 720 คัน ล้อรถถ่วงล้อเสร็จ 5,760 เส้น รถยนต์บริการช่วงล่างแล้ว 3,600 คัน						
48	จ 3-95(1)-3/43 นค 2552	ซ่อมรถยนต์ บจก. หนองคายฮอนด้า คาร์ต	หนองคายฮอนด้า คาร์ต, บจก.	199 ม. 12 ต. โพธิ์ชัย อ. เมืองหนองคาย	18,000,000 465360-2	3	0	17.00 25/07/2543
	วัดญาติ กำลังผลิต	อะไหล่ 12,000 ชิ้น รถยนต์ซ่อมเสร็จ 720 คัน						

ที่	ทะเบียนโรงงาน/ปีตั้งอายุ	ประเภทกิจการ/ชื่อโรงงาน	ชื่อเจ้าของ	ที่ตั้ง	เงินทุน/โทรศัพท์	ชาย	หญิง	แรงม้า/วันเริ่ม
49	จ 3-95(1)-374/47 นค 2551	ซ่อมเคาะฟันสีรถยนต์ บจก. ไทยเจริญแมคคานิค คัล (2003)	ไทยเจริญแมคคานิคคัล (2003), บจก.	299 ถนนมิตรภาพ หมู่ที่ 12 ต. โพธิ์ชัย อ. เมืองหนองคาย	12,500,000 495144	6	6	157.00 11/02/2548
50	จ 3-95(1)-233/49 นค	รถยนต์ซำรด 1,200 คัน รถยนต์ซ่อมแล้ว 1,200 คัน ซ่อมรถยนต์ บจก. ชัยเจริญ	ชัยเจริญ, บจก.	184 ถ. มิตรภาพ ม. 2 ต. โพธิ์ชัย อ. เมืองหนองคาย	146,000,000	8	1	22.50 24/11/2549
51	จ 2-77(2)-5/49 นค	รถยนต์ซำรด 4,800 คัน รถยนต์ซ่อมเสร็จ 4,800 คัน ประกอบสายไฟรถยนต์ บจก. พิวเจอร์ เทคโนโลยี ไพร์ส	พิวเจอร์ เทคโนโลยี ไพร์ส, บจก.	254 ถ. มิตรภาพ ม. 7 ต.หนองกอมเกาะ อ.เมืองหนองคาย	30,000,000 407490	4	116	35.50 16/05/2549
	จ 2-77(2)-5/49 นค	ชิ้นส่วนสายไฟ 50,000 ชุด ชุดสายไฟรถยนต์ 50,000 ชุด						

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ชรรมาวาท (2528) *อุตสาหกรรมสัมพันธ์(GM 324)* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กิ่งพร ทองใบ (2547) "การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 10 หน้า 139-160 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ . (2547) "การประเมินผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 12 หน้า 284-294 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ . (2547) "การบริหารค่าตอบแทน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 13 หน้า 336-345 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ . (2547) "การสรรหาทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 5 หน้า 212-222 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ . (2550) "การศึกษาค้นคว้าอิสระด้านการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ* หน้าที่ 2 หน้า 84-95 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- กุลชน ชนาพงศธร และ เสน่ห์ จุ้ยโต (2544) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 4 หน้า 152-180 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ *การให้คำปรึกษา(Hr 413)* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 ขอนแก่น โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา
- จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2524) "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- จุมพล หนิมพานิช (2544) "การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 3 หน้า 101-117 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2549) "แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 หน้า 1-42 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย และ สมศักดิ์ เจตสุรگانต์ (2549) "การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์
เกลือ" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 6-30
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชนินทร์ ชุนหพันธ์ (2547) "การวางแผนทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนา
การจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 4 หน้า 169-172 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- จิต ปุริโสดม (2523) *การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย* วิทยานิพนธ์ ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เชาว์ โรจนแสง (2544) "แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 หน้า 33-45 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ญาติา พงศบริพัตร (2542) "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจ
ประกันวินาศภัย" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547) "การกำหนดนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวล
สาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 9 หน้า 59-107
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ (2547) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ
องค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 206-226 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ (2547) "สภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 2 หน้า 56-57 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2548) "การบริหารค่าตอบแทนทางตรง" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 156-158 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร เมื่อดทรายพริ้นต์ตั้ง
- ณัฐวัตร มนเทวีฎู (2536) *กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ*
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน้า 219 อ้างถึงใน *เสกสรร ชาญวิระ*
เสนา (2539) "อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการกำกับและดูแลโรงงาน
อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีตามมาตรา 37, 39 และ 42 ของพระราชบัญญัติ
โรงงาน" วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- คณีย์ เทียนพุด และคณะ (2541) *รายงานวิจัยเรื่องทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล*
ในทศวรรษหน้า (ปี พ.ศ. 2550) กรุงเทพมหานคร สถาบันการจัดการงานบุคคล
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- ศุลา มหาพสุชานนท์ (2545) *หลักการจัดการ หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549) "การวางสรรหาและการคัดเลือก" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ*
บริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 หน้า 7-33 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ (2549) "การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ*
บริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4 หน้า 5-47 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ธนชัย ยมจินดา (2544) "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ*
ทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7 หน้า 284-309 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- นพ ศรีบุญนาถ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุตรไพศาล
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ (2547) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ" ใน *ประมวลสาระชุด*
วิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8 หน้า 392-395 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น))

- ปรางชดา สุคนธ์พานิช (2545) “ความสามารถในงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปริญนันท์ อัสวเทวินทร์ (2543) "ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- “พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527” (2527, 20 กันยายน) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 127 ตอนที่ 7 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2550 จาก <http://www.Krisdika.go.th/highlight.jsp?idx=5>
- “พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535” กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2544) หน้า 1 - 20 กรุงเทพมหานคร
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535” (2535, 9 เมษายน) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 109 ตอนที่ 44 หน้า 62 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา(ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2550 จาก <http://www.Krisdika.go.th/highlight.jsp?idx=1>
- พระราชวรดิชดิลก (2543) "กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4" วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เพ็ญศิริ ตรีรัตนานภาพ (2548) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดหาประโยชน์ในที่ดินราชพัสดุ พ.ศ. 2547” (2547, 3 พฤษภาคม) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 121 ตอนพิเศษ 50 ง หน้า 7 กรมธนารักษ์(ออนไลน์) สาระสังเขปค้นคืนวันที่ 10 กันยายน 2550 จาก http://www.treasury.go.th/template.php?SelectedMenuIdx=08>targetURL=Law/law_text.htm

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) "การวางแผนทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 2 หน้า 8-24 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2547) "องค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การ" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 หน้า 46-49 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วรรณภา โพธิ์น้อย (2549) "การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารผลงาน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 6 หน้า 7-24 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2544) *การวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
ฟอร์เพช
- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2547) "การปฐมนิเทศและการฝึกอบรม" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 315-329 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ศิวาพร มั่นทุกานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และ นภาพร ชันชนภา *การบริหารงานบุคคล(GM 204)* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีระการฟิล์ม
และไซเท็กซ์ จำกัด
- สมสมร นาคนาค (2542) "ปัญหาในทางกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมตาม มอก. 18000" วิทยานิพนธ์ปริญญา
นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุนันทา เลहनันท์ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ธนะการพิมพ์
- เสกสรร ชาญวิระเสนา (2539) "อำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการกำกับและดูแลโรงงาน
อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีตามมาตรา 37, 39 และ 42 ของพระราชบัญญัติ
โรงงาน พ.ศ. 2535" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์ (2547) "ปรัชญาและแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์" ใน *ประมวล
สาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 หน้า 16-24
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- เสนาะ ดิยาวี และ จีระ ประทีป (2544) "สุขภาพและความปลอดภัย" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 หน้า 5-40 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เสนาะ ดิยาวี และ ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ (2544) "คำตอบแทนทางตรง" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 193-231 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เสนาะ ดิยาวี และ เสน่ห์ จุ้ยโต (2544) "การวางแผนทรัพยากรมนุษย์" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 2 หน้า 53-54 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2549) "สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 13 หน้า 4-34 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สำนักงานจังหวัดหนองคาย (2550) "ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดหนองคาย" (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2550 จาก <http://Nongkhai.go.th>.
- สำนักงานสถิติจังหวัดหนองคาย (2550) "แผนผังโครงสร้างกำลังแรงงานในจังหวัดหนองคาย ไตรมาสที่ 4 (เดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม 2549)" จังหวัดหนองคาย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2550 จาก <http://Nongkhai.nso.go.th>.
- _____ . (2550) "ตารางผลิตภัณฑ์จังหวัดหนองคายเฉลี่ยรวม 8 ปี ตามราคาประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต พ.ศ. 2540 - 2547" จังหวัดหนองคาย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2550 จาก <http://Nongkhai.nso.go.th>
- _____ . (2550) "จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุนและจำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ. 2545" จังหวัดหนองคาย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นคืนวันที่ 13 กันยายน 2550 จาก <http://Nongkhai.nso.go.th>.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย (2550) "ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2550" จังหวัดหนองคาย ฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดหนองคาย
- อุทัย หิรัญโค (2531) *หลักการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

- อุษา ศรีสุวรรณ (2545) "รูปแบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันราชภัฏสวนดุสิตในกรณีที่เป็
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ" การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อำนาจ แสงสว่าง (2540) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพมหานคร อักษร
พัฒนา
- De Cenzo, David A. and Robbins, Stephen P. (1996) *Human Resource Management*. 5th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Destimore, Randy L. Warner, John M. and Harris, David M. (2002) *Human Resource Development*. Ohio: South-Western, A division of Thomson Learning.
- Ivancevich, John M. (2001) *Human Resource Management*. Boston : Mc Graw – Hill.
- Mondy, R.W. and Noe, R.N. (2005) *Human Resource Management*. 9th ed. Singapore: Pearson Education.
- Ronald R. Sim-author. (2002) *Oganization Success through Effective Human Resource Management*. Westport : CT. Publication.
- Werther, willaim B. Jr., and Kieth, Davis. (1989) *Human Resource and Personel Management*. 3rd ed. New York : Mc Graw-Hill อ้างถึงใน
เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 ขอนแก่น
โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายบัญญัติ มาสงามเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤศจิกายน 2503
สถานที่เกิด	อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2534 รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2541 ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย บริเวณศูนย์ราชการจังหวัด อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
ตำแหน่ง	นักบริหารงานคลัง 7 รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน