

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยกำลังพัฒนากลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมมากขึ้น จากเดิมสินค้าส่งออกที่เป็นหลักของไทย เป็นผลิตสินค้าทางการเกษตร เช่น ข้าว ไม้สัก ยางพารา ฯลฯ เปลี่ยนไปเป็นสินค้าอุตสาหกรรม อาทิ สินค้าประเภทอุปกรณ์ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โลหะ ยานยนต์ รวมทั้งสิ่งทอเสื้อผ้าสำเร็จรูป ฯลฯ เพราะเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าเสถียรภาพที่มาของรายได้ของประเทศมาจากโครงสร้างสินค้าส่งออกของไทยที่มีการกระจายความเสี่ยง ด้านการหารายได้ดีพอควร จึงอาจกล่าวได้ว่าไทยเป็นฐานสำหรับการผลิตเพื่ออุตสาหกรรมและการค้าที่หลากหลาย สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้รายงานสรุปเศรษฐกิจ พ.ศ. 2548 ว่ามีการขยายตัวได้ถึงร้อยละ 4.3 แม้ว่าภาคอุตสาหกรรมของไทยค่อนข้างมีความผันผวนในตลาดโลก เนื่องจากประสบปัญหาราคาน้ำมันในตลาดโลกเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาจากไข้หวัดนก ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาภาวะเศรษฐกิจของตลาดสำคัญ เช่น สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรปชะลอตัว รวมทั้งมาตรการกีดกันทางการค้าที่รุนแรง และผลจากการจัดทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีที่ไทยยังขาดความพร้อมและการปรับตัว ส่วนใน พ.ศ. 2549 คาดว่าเศรษฐกิจจะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกจากปัจจัยบวกคือการใช้ภายในประเทศ ความเชื่อมั่นภาคเอกชนที่จะฟื้นตัวตามภาวะราคาน้ำมัน และอัตราเงินเฟ้อในประเทศที่จะมีเสถียรภาพมากกว่าปี 2548 โดยคาดว่าเศรษฐกิจปี 2549 จะมีอัตราการขยายตัวประมาณร้อยละ 5.0 (สำนักข่าวเอ็มเอ็นเอ, 2549) จากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวได้ส่งผลให้จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมและความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกของไทยที่มีการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมไว้ในพื้นที่เดียวกัน โดยมีการจัดโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ บริการและการสนับสนุนไว้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือที่เรียกว่า “นิคมอุตสาหกรรมตะวันออก” ดำเนินงานภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมตะวันออกของไทยที่สำคัญตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี และระยอง เนื่องจากตั้งอยู่ชายฝั่งด้านตะวันออกของประเทศไทยจึงเป็นบริเวณอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศและเป็นฐานการผลิตสินค้าส่งออกที่สำคัญโดยใช้เทคโนโลยีการผลิตสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ และเพื่อรองรับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งเป็นศูนย์กลางทาง

การบันระดับภูมิภาคที่กรุงเทพมหานครที่อำนวยความสะดวกในการบริการขนส่งอย่างเพียบพร้อม (นิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี, 2548)

นอกจากนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกจะเป็นแหล่งอุตสาหกรรมส่งออกที่สำคัญของ ไทยแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางสำคัญของการสร้างรายได้และเป็นแหล่งบ่มเพาะเพื่อให้เกิดทักษะทาง ด้านอาชีพให้กับประชากรในจังหวัดต่างๆ ของภาคตะวันออกและภาคอื่นๆ ในประเทศไทย จึงอาจ กล่าวได้ว่า อุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นศูนย์รวมแรงงานขนาดใหญ่ของประเทศ โดยตัวเลขการ จ้างงานในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ต้องการจ้างแรงงานจำนวนมากกว่า 40,000 อัตรา แต่มี จำนวนแรงงานเพียง 10,000 อัตราเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2548) ซึ่งกำลังเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคตะวันออกอันสืบเนื่องมาจาก การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและส่งผลให้เวลาทำงานนั้นเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะสภาพการแข่งขันที่สูง การนำเทคโนโลยี การบริหารงานรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้กัน มากขึ้นทำให้ประเทศที่กำลังพัฒนาซึ่งรวมถึงประเทศไทยมีแนวโน้มการขยายตัวของแรงงานเพิ่ม สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพอุตสาหกรรมทั้งหลายจำเป็นต้องปรับ แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตทั้งในเรื่องของระบบการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม บุคลากร ระบบการตอบแทนและการจูงใจ เพราะเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้มีโอกาสก้าวไปแข่งขัน กับต่างประเทศได้มาก (จุฬา เทียนไทย, 2548, หน้า 200-201) อย่างไรก็ตาม ทุกสถานประกอบการใน เขตนิคมอุตสาหกรรมตะวันออก มีผู้จัดการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบตามสายงานนั้น ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นความท้าทายที่สำคัญ ยิ่งของผู้จัดการที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การทำงาน (ชมรมการบริหารงานบุคคล, หน้า 71-73) ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า โดยจัดการเวลาและใช้เวลาทำงานในแต่ละวันให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด มอสส์ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การจัดการเวลาภายใต้ภาวะกดดันในการทำงานยังคงเพิ่มขึ้นทุกวันอย่างต่อเนื่อง มีหลักฐานยืนยัน เช่น จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์เพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงานทำให้เกิดผล เสียต่อสุขภาพ เป็นต้น (มอสส์, 2546, หน้า 9) สอดคล้องกับมินทซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1990 อ้างถึงใน ริชาร์ด, 2548, หน้า 164,169) กล่าวว่า ชีวิตของผู้จัดการยุคใหม่ที่ต้องเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา ทำให้ ผู้จัดการต้องทำงานแบบไม่มีเวลาหยุดพัก และกิจกรรมที่ผู้จัดการทำนั้นมีเวลาจำกัด เวลาที่ใช้ส่วนใหญ่ หมดไปกับการคุยโทรศัพท์ การประชุม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จึงทำให้ผู้จัดการเสียเวลา ไปกับกิจกรรมที่ไม่สามารถทำให้งานเสร็จทันเวลา เพราะไม่ค่อยใช้เวลาวางแผนงานในอนาคต ดังนั้นการจัดการเวลาด้วยความเชี่ยวชาญจะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความกดดันจากเวลาและ การบรรลุตามเป้าหมาย ความสมดุลนี้จะช่วยให้ผู้จัดการหลีกเลี่ยงความท้อแท้และความกดดันและ

ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ริชาร์ด, 2548, หน้า 128-129) เมื่อเป็นเช่นนี้ เวลา นับเป็น สิ่งสำคัญและสร้างความกดดันแก่ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากมี ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหลายด้าน แต่เวลาในการทำงานมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ภาระงานของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเตรียมการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มี ประสบการณ์และความชำนาญเพียงพอที่จะรองรับความเปลี่ยนแปลง จัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ และปรับปรุงด้านการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งการจูงใจในรูปแบบต่างๆ ให้พนักงานแต่ละคนมีความ พร้อมที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเวลาที่ต้องการได้อย่างเต็มความสามารถ ท่ามกลางสภาพการณ์ ทางธุรกิจที่แข่งขันมากขึ้นเรื่อยๆ ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและกลายเป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับการชิงความได้เปรียบจากคู่แข่ง

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ได้สำรวจอัตราค่าจ้างและ สวัสดิการของผู้จัดการแต่ละฝ่ายประจำปี 2547/2548 ในบริษัทชั้นนำขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 141 บริษัท จำนวน 11 กลุ่มธุรกิจจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและการบริการ พบว่า ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์มีการจ่ายค่าตอบแทนสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนรวม 87,527 บาท อันดับสอง ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนรวม 87,161 บาท ตามลำดับ (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2548) จากตัวเลข ข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า แนวโน้มของผลตอบแทนของสายงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในตลาดอยู่ใน ระดับสูงและมีแนวโน้มสูงขึ้น ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจะได้รับการจ่าย ค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากทักษะและผลลัพธ์ที่ทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง (จุฑา เทียนไทย, 2548, หน้า 153-154) เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แล้ว ทำให้เห็นว่า แนวโน้ม การจ่ายค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้อง ให้ความสำคัญโดยดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ ก่อให้เกิดผลดีที่ได้รับในระยะสั้นและระยะยาว และทำให้เป้าหมายในการดำเนินงานด้านทรัพยากร มนุษย์สัมฤทธิ์ผล ความพยายามดังกล่าวนี้ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จต้อง ใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักการวางแผนการใช้เวลา รู้จักแบ่งเวลาเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคนและการเติบโตขององค์กร ดังนั้น การใช้เวลาของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญมาก เพราะการ จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งใน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรทั้งหมด ให้สามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีความรู้ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การแข่งขันในระบบการค้าเสรี

ทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องเพิ่มกำลังการผลิต และใช้กลยุทธ์มากขึ้นเพื่อผลิตสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐานและประสิทธิภาพในระดับสากล ทั้งนี้ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรจัดการเวลาในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วเหมาะสมและมีประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อสร้างโอกาสของอุตสาหกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นและรักษามูลค่าขององค์กรให้เพิ่มขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาการจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเลือกศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรม 4 ประเภท คือ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเคมี และอุตสาหกรรมโลหะ สาเหตุที่เลือกอุตสาหกรรมแต่ละประเภทดังกล่าว เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันกันพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ และพบว่าปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่คือปัญหาเรื่องการใช้เวลาในการทำงานที่ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ การจัดการเวลา และเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น มีเวลาที่จะใช้ในการคัดเลือก ฝึกอบรมและประเมินผลของพนักงานทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งเห็นว่าในปัจจุบันงานของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีการใช้เวลาที่ไม่เหมาะสมและยังมีการศึกษาการจัดการเวลาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อยู่อย่างจำกัดและไม่แพร่หลาย จึงจำเป็นต้องศึกษาครั้งนี้ว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ใช้เวลาในการจัดการอย่างไรจึงจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการเวลาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเวลาที่ใช้ของแต่ละกิจกรรมของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเวลาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง รายได้ต่อเดือน ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะความเป็นเจ้าของกิจการ และภารกิจหลักในงานด้านทรัพยากรมนุษย์

4. เพื่อเปรียบเทียบเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง รายได้ต่อเดือน ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะความเป็นเจ้าของกิจการ และภารกิจหลักในงานด้านทรัพยากรมนุษย์

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศ

- 1.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
- 1.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

2. อายุ

- 2.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน
- 2.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น

- 3.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
- 3.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 4.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน
- 4.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน

5. สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด

- 5.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสาขาวิชาที่การศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน
- 5.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามสาขาวิชาที่การศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพในตำแหน่งปัจจุบัน

6.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสิทธิภาพในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน

6.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสิทธิภาพในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน

7. จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง

7.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงแตกต่างกัน

7.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงแตกต่างกัน

8. รายได้ต่อเดือน

8.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

8.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

9. ประเภทอุตสาหกรรม

9.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

9.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

10. ลักษณะความเป็นเจ้าของกิจการ

10.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะความเป็นเจ้าของกิจการแตกต่างกัน

10.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะความเป็นเจ้าของกิจการแตกต่างกัน

11. ภารกิจหลักในงานด้านทรัพยากรมนุษย์

11.1 การจัดการเวลาของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามภารกิจหลักในงานด้านทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

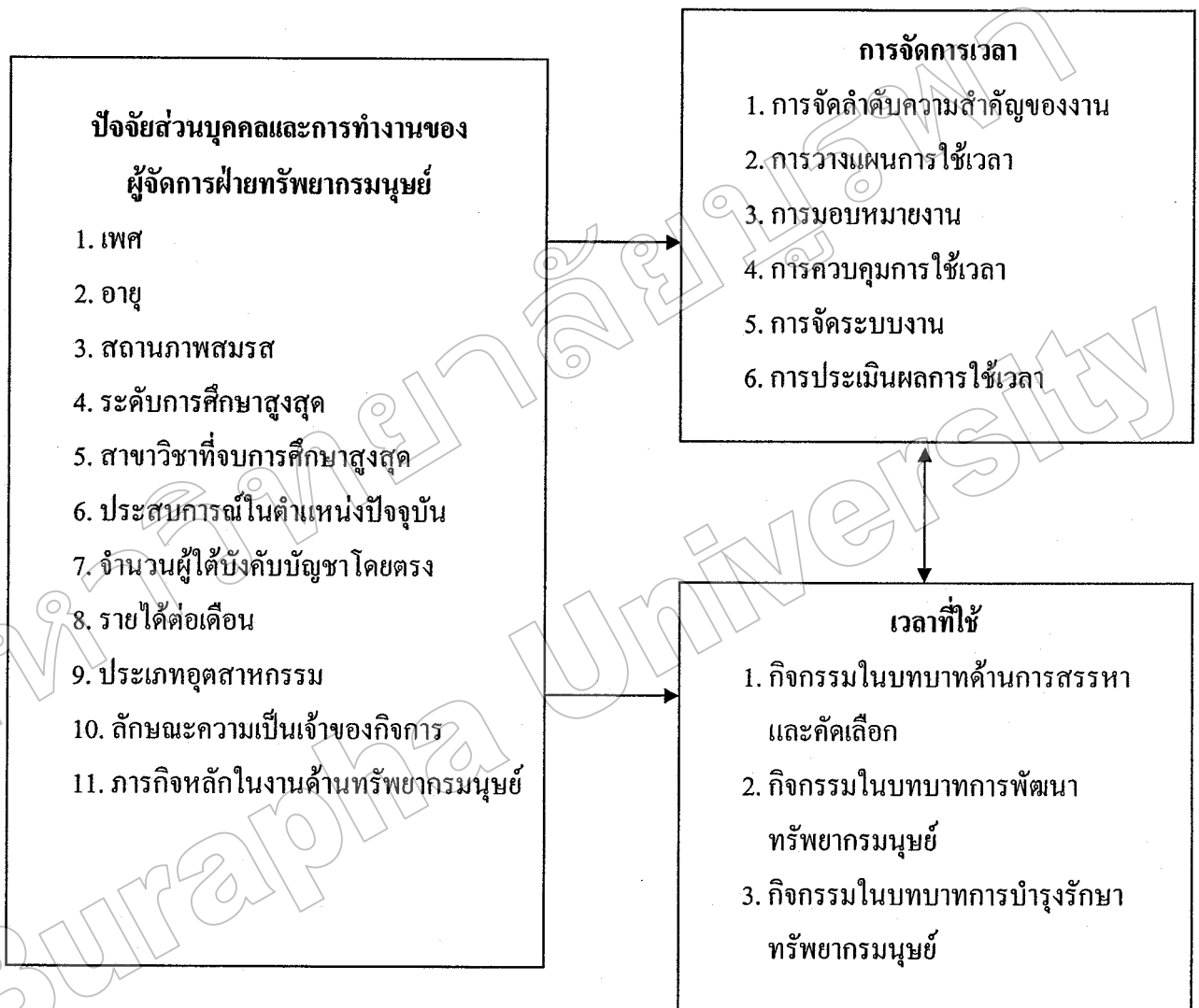
11.2 เวลาที่ใช้ของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามภารกิจหลักในงานด้านทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

12. การจัดการเวลาที่มีความสัมพันธ์กับเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเวลา ในการปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้ใช้เวลาในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรในเรื่องการจัดการเวลาให้ได้รับผลประโยชน์คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการค้นคว้าและการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเวลาและการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาในขอบข่ายของเนื้อหา ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวข้องกับการใช้เวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และศึกษาการใช้เวลาระหว่างเวลา 8.00 - 17.00 น. ภายใน 2 สัปดาห์ ช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2548 เว้นวันหยุดราชการและวันเสาร์ - อาทิตย์ เนื่องจากการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เวลาในการทำงานเท่านั้น สำหรับวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดราชการเป็นวันหยุดพักผ่อน
2. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเวลาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อันประกอบไปด้วย กิจกรรม 6 ด้าน คือ การจัดความสำคัญของงาน การวางแผนการใช้เวลา การมอบหมายงาน การควบคุมการใช้เวลา การจัดระบบงาน และการประเมินผลการใช้เวลา โดยใช้แนวคิดและกิจกรรมของ นิสาสด สิงหศิริ (2542) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับนิสาสดว่า กิจกรรม 6 ด้านดังกล่าว เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. การศึกษาไม่รวมปัจจัยด้านจิตวิทยา เรื่องบุคลิกภาพ ทักษะคิดของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีต่อการใช้

เวลาและการจัดการเวลา เพราะการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เวลาเชิงปริมาณในการทำงานเท่านั้น ซึ่งเป็นการมองเวลาแบบวัตถุวิสัย (Objective Time) ผลที่ได้จากการศึกษาเวลาแบบวัตถุวิสัย จะแสดงออกมาเป็นค่าตัวเลข สามารถนำค่าตัวเลขไปปรับปรุงและแก้ไขในการใช้เวลาของการปฏิบัติงานได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการปัจจุบัน นับเป็นปีโดยนับจำนวนเต็มเป็นปี
3. การจัดการเวลา หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้ในการจัดการเวลาประจำวัน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้ใช้สร้างขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรม 6 กิจกรรม ได้แก่
 - 3.1 การจัดลำดับความสำคัญของงาน ได้แก่ การพิจารณากิจกรรมที่ต้องทำโดยลำดับตามความสำคัญและเร่งด่วน มีการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม ระยะเวลาที่ต้องทำงานให้เสร็จในแต่ละงาน
 - 3.2 การวางแผนการใช้เวลา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติ มีการวางแผนการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร วางแผนเวลาไว้เพื่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน ที่ไม่สามารถคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุด เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์
 - 3.3 การมอบหมายงาน ได้แก่ การแบ่งงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบ โดยทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจนสื่อสารถูกต้อง โดยผู้จัดการคอยติดตามสอบถามช่วยเหลือ เพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการทำงาน
 - 3.4 การควบคุมการใช้เวลา ได้แก่ การนำแผนมาปฏิบัติและใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด การจัดสรรเวลาการทำงาน จดบันทึกลงในสมุด การนัดหมายล่วงหน้า การปฏิเสธงาน การใช้โทรศัพท์ให้เกิดประโยชน์ การจัดการกับแขกที่มาพบ เพื่อเป็นการลดการสูญเสียเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 การจัดระบบงาน ได้แก่ การจัดระบบการทำงาน ระเบียบและระบบของสิ่งของ เครื่องใช้ การจัดกลุ่มงานแล้วแต่ความจำเป็นและความพอดีของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 การประเมินผลการใช้เวลา ได้แก่ การตรวจสอบติดตามผลงานหลังปฏิบัติ กิจกรรม การปรับปรุงการใช้เวลาในการบริหารงาน

4. เวลาที่ใช้ หมายถึง ปริมาณเวลาทั้งหมดที่ใช้ต่อปีในพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการ

5. กิจกรรมในบทบาทด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน หมายถึง การวางแผนและการพยากรณ์ล่วงหน้าในการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งจำนวนและความสามารถ การวิเคราะห์ลักษณะและข้อกำหนดของงานคัดเลือก

6. กิจกรรมในบทบาทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การอบรมทักษะใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาอาชีพ และการประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน

7. กิจกรรมในบทบาทด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการให้เกิดการทำงานในระดับที่ควรเป็นอันได้แก่เรื่อง ค่าจ้างที่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนภายใน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานอันพึงมีพึงได้

8. งานหลัก หมายถึง งานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่ง หน้าที่ หรือตามที่กำหนดไว้ เป็นภาระงาน (Job Description)

9. งานรอง หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานหลัก