

บทคัดย่อ

T158821

ชื่อภาคินพนธ์ : แนวคิด นโยบาย และวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์
บริษัท ยันมาร์ เอส. พี. จำกัด
ชื่อผู้เขียน : นายประจวบ ปรีดีกุล
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2547

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา แนวคิด นโยบาย และวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ยันมาร์ เอส. พี. จำกัด ทั้งส่วนรวมและแยกตาม กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อศึกษากระบวนการและปัญหาอุปสรรคการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ และ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อนโยบายการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ยันมาร์ เอส. พี. จำกัด

ผลของการศึกษา พบว่า

1. แนวคิด นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บริษัทฯ มีนโยบายที่คำนึงความปลอดภัยของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยได้มีการจัด อบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ให้กับพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งจัด ให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพประจำโรงงานและแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีว อนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานทำหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เน้นให้พนักงาน มีความสามัคคี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้สึที่ดีต่อบริษัทฯ โดยได้ดำเนินการ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเป็นประจำทุกปี จัดเลี้ยงและงานบันเทิงในหมู่พนักงานช่วงสิ้นปี รวมทั้งมี การคัดเลือกพนักงานที่มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานและความประพฤติดีมาเป็นพนักงาน ตัวอย่างประจำปี โดยจะมอบเงินรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ และติดชื่อเพื่อเป็นตัวอย่าง พนักงาน ของบริษัทฯ ทุกคนต้องมีทักษะและชำนาญงานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยบริษัทฯ จะเน้นการสอน งาน อบรม และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานตลอดเวลา รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมี วัฒนธรรมในการบริการมาตรฐานคุณภาพระบบ ISO ทั้งในการผลิตและการบริหารหลังการขาย

2. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

T158821

2.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร บริษัทฯ เน้นการหาคนดี มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด โดยวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้มาตรฐาน โดยยึดถือหลักเกณฑ์ตามระบบคุณธรรม คือ ความเสมอภาค หลักความสามารถ และหลักความมั่นคง

2.2 การคัดเลือกบุคลากร บริษัทฯ ใช้หลักความยุติธรรม และความเสมอภาค โดยวิธีดำเนินการคัดเลือกใบสมัครให้ตรงกับใบกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งงาน และได้นำหลักวิชาการมาใช้ในการสอบสัมภาษณ์

2.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา บริษัทฯ มีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรที่รับเข้ามาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยกำหนดประเภทของการฝึกอบรมและการพัฒนาออกเป็น 3 ประเภท คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมในสถานที่ทำงานจริง และการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความชำนาญ พัฒนาทัศนคติ และเพื่อพัฒนาความรู้ โดยแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมภายในบริษัทฯ และการฝึกอบรมภายนอกบริษัทฯ

2.4 ระบบสวัสดิการ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยบำรุงขวัญให้กับพนักงาน ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ลดอัตราการลาออกและเป็นแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย 2) สวัสดิการด้านการเงิน 3) สวัสดิการด้านความมั่นคง 4) สวัสดิการด้านสหภาพการ และ 5) สวัสดิการด้านการศึกษา

2.5 ระบบแรงงานสัมพันธ์ บริษัทฯ ได้ใช้กระบวนการหลายวิธีในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ เช่น กิจกรรม QC.C กิจกรรม 5ส การแข่งขันกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่ นอกจากนี้ยังเน้นระบบการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการกับตัวแทนลูกจ้างเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฯ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั่วไป จำนวน 202 คน ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดระบบสวัสดิการ และระบบแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

T 158821

- 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร บริษัทฯ ควรสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน และปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์
- 2) ควรมีการกำหนดหลักสูตรจัดอบรมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น การอบรมเกี่ยวกับเครื่องยนตร์การเกษตร การอบรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- 3) ควรจัดอบรมหลักสูตรที่น่าสนใจและแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า และผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานกระตุ้นให้พนักงานเล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม
- 4) ด้านสวัสดิการในรอบปีบริษัทฯ ควรมีการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการจากบริษัทฯ ที่มีการประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน
- 5) สวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน บางเรื่องเกิดความเสื่อมล้ำกัน บริษัทฯ ควรจัดทำระเบียบให้ชัดเจน
- 6) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ บริษัทฯ ควรจัดประชุมและชี้แจงให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมสุขภาพ
- 7) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ควรอบรมชี้แจงให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
- 8) การสื่อสารในบริษัทฯ ควรพิจารณาความเหมาะสมของประเภทการสื่อสารว่าควรสื่อสารด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการสื่อสารกับพนักงาน
- 9) การลงโทษพนักงานที่กระทำความผิด บริษัทฯ ควรอนุญาตให้ตัวแทนคณะกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมรับฟังการลงโทษได้ทุกกรณีเพื่อจะได้รับทราบการกระทำผิดของพนักงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาคือไป
- 10) ผู้บริหารระดับผู้จัดการ และหัวหน้างานบางคนยังไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน บริษัทฯ ควรจัดอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

TE 158821

The study was made for three objectives: 1) to find out the human resource concept, policy and management of Yanmar S.P. Co., Ltd., both the overall picture and individual dimensions of the process of human resource management; 2) to reveal the process and problems of human resource management of the company, and 3) to elicit the opinions of the employees on the company's human resource development policy.

The findings were summarized below.

1. Human resource concept and management policy

The company takes into consideration the safety of the employees during work. It has trained them how to protect themselves from danger. It provides them with safety equipment and employs certificated safety officers for this purpose, as well as establishes a Committee for Occupational Health and Working Environment Safety to be in charge of the employees' safety. Emphasis is on the unity of the employees, work morale, and a good attitude toward the company. Internal sports contest is held yearly. Parties for employees to get together are held at the end of the years. An employee with good work performance and good behavior is yearly selected to be model employee of the year and is rewarded with cash and a citation and put the name on a public relations board. All the employees must be skilled and sophisticated in modern technology. The company would focus on on-the-job training and upgrading the employees' knowledge and skills all the time. They are also trained to have a management system based on the ISO quality assurance standards, both in production and in after-sale service.

TE 158821

2. Process of human resource management

2.1 Search for the personnel. The company focuses on looking for those with virtues, knowledge and ability and most qualified for the positions, using the most convenient, fast, economical and standardized. It holds on to the merit system, i.e., equality, ability and security.

2.2 Selection of the personnel. The Company applies the principles of fairness and equality. It first screens the application forms to select those with the qualifications that fit the work position. The technical principle is used for testing the applicants and interviewing them.

2.3 Training and development. The company has a policy to develop the recruited personnel to become valuable resources. It divides training and development into three types: work orientation, on-the-job-training, and training by objectives. The training stresses development of skills, knowledge and a good attitude. There are two main types: in-house training and training outside the company.

2.4 Welfare system. The welfare system is very important in boosting the employees' morale, making them have loyalty with the company which helps to reduce the turnover rate and to motivate them to work. The welfare system includes: 1) health and safety, 2) finance, 3) job security, 4) recreation, and 5) education

2.5 Labor relations system. The company uses several procedures in building the labor relations system in the organization so as to create a good understanding between the management and the employees. The focus is on activities that build labor relations, such as Q.C.C, 5S, sport contest, new year party, etc. Besides, it stresses consultation between the management and the representatives of the employees in order to solve the problems that happen in the organization.

3. Employees' opinions on human resource management

The 202 employees at the operational level who are the target group were asked to give their opinions about the overall human resource management of the company and the five dimensions, which are search for the personnel, selection of the personnel, training and development, the welfare system and labor relations. Their opinion was found to be moderate.

Recommendations

TE158821

1. Personnel search and selection. The company should administer a written exam, interview the applicants and have them actually do the job in order to prevent the patronage system.
2. The employees at the operational level should be trained on engines for agriculture and efficient work, etc.
3. Interesting training courses should be held and the employees should be informed about these courses in advance. The superior or the head should urge the employees to see the importance of training.
4. The company should survey the wage rate and welfare offered by other companies in the same business to be used as information in providing its employees with suitable wage and welfare.
5. Some types of welfare are overlapped, so the company should put it right.
6. In arranging labor relations activities, the company should hold a meeting and explain to the managers to realize the importance of participation and health promotion.
7. The employees should be clearly explained the work rules and regulations, which must be strictly enforced.
8. Types of communication channels in the company must be considered. Written communication should be given priority.
9. In punishing the employees who have committed wrong-doing, the representatives of the employees should be invited to hear the judgement in all cases so that they will acknowledge the wrong-doing and help solve the problem.
10. Some managers or supervisors have a poor knowledge about the Labor Act, so that company should arrange a training course on the Labor Act for them.