

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กรใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นฐานรากทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาทักษะในระดับองค์กรและในระดับชาติ กล่าวคือถ้าหากพนักงานในองค์กรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพร้อมที่จะพัฒนา ย่อมทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างแข็งแกร่ง เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ ได้รับการพัฒนาอย่างแข็งแกร่งหลายๆ องค์กรรวมกันเข้าก็จะเป็นพลังสำคัญของประเทศ นั้นย่อมหมายความว่าประเทศนั้นก็จะมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้ประเทศนั้นมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ และมีความ ยั่งยืนเพราะทรัพยากรของประเทศนั้นมีความพร้อมสมบูรณ์ (ลอร์ลิแมน, ยังและคาลิน็อคัส, Lorriman, Young and Kalinauckas. 1995 : 83)

สภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรแต่ละเรื่องมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน ถ้าองค์กรมีคนที่มีขาดคุณภาพและไม่ครบถ้วน ตามจำนวนที่ต้องการย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพและมีจำนวนครบถ้วน มีการใช้งานหรือประโยชน์อย่างเต็มที่และ สูงสุดแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้นและเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. 2529 : 155) เนื่องจาก บริษัทต่างๆ มุ่งเน้นงานใน 2 ด้าน คือ ปริมาณการผลิตและปริมาณการขาย การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรมักจะเป็นสิ่งที่ถูกมองข้าม เพราะภาครัฐ มักจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาและสาธารณสุข โดยคาดหวังว่านายจ้าง ผู้ประกอบการ หรือผู้บริหารที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการองค์กรจะดำเนินการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง ในขณะที่ผู้เป็นนายจ้าง ผู้ประกอบการหรือผู้บริหาร ส่วนใหญ่มักจะทุ่มทุนลงไปในทางด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนใหญ่ โดยคาดหวังว่าเมื่อมีเทคโนโลยี

ที่เหนือคู่แข่งแล้วองค์กรหรือบริษัทก็จะได้เปรียบคู่แข่งและสามารถเอาชนะการแข่งขันทางธุรกิจได้ในที่สุด (จำเนียร จวงตระกูล. 2547 : 24)

บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรเอกชนอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขนาดใหญ่ของประเทศ มีบทบาทสำคัญในแบบของผลประกอบการของธุรกิจในตลาดเป็นบริษัทที่น่าผลกำไรและรายได้มหาศาลเข้าประเทศมากกว่า 20 ปี เป็นที่ทราบกันดีว่าบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เห็นความสำคัญในการพัฒนาและฝึกอบรมเพราะเป็นบริษัทการตลาดมีความจำเป็นต้องพัฒนาพนักงาน เนื่องจากสภาพของงานที่ต้องแข่งขันและต้องมีความคล่องตัว ซึ่งเห็นว่าการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะรับต่อการขยายงานและการเจริญเติบโตของบริษัท (รายงานประจำปี บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน). 2547 : 1) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับวันจึงมีความจำเป็นเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากมีแนวโน้มหลายประการที่เป็นเครื่องบ่งถึงความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันในการดำเนินการธุรกิจ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาการ การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้อย่างแพร่หลาย การศึกษาที่ก้าวหน้าและกว้างขวางขึ้น ตลอดจนการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศทำให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีมีมากขึ้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างจริงจังมากขึ้น (สันต์ชัย สิขณรังษี. 2530 : 1)

เนื่องจากในปี พ.ศ. 2540 บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ได้เผชิญกับสถานการณ์ลดค่าเงินบาท เกิดภาวะวิกฤติซึ่งได้กระทบต่อผลประกอบการทางเศรษฐกิจในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2540 บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เกิดปัญหาสภาพคล่องทางการเงินอันเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงระบบอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของไทย จนเป็นสาเหตุให้บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ต้องประกาศหยุดพักชำระหนี้ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2540 จนกระทั่ง 15 มีนาคม 2543 ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้ธุรกิจบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เข้าฟื้นฟูกิจการและให้ผู้บริหารชุดเดิมเป็นผู้บริหารชั่วคราวภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ทรัพย์จนกระทั่งศาลจะมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ 19 เมษายน 2543 ที่ประชุมเจ้าหนี้มีมติเลือกบริษัท เอ็ฟเฟ็คทีฟแพลนเนอรัส จำกัด เป็นผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการ ปัจจุบันได้มีการตั้งคณะผู้บริหารแผนของ ทีพีไอ ตามคำสั่งศาลล้มละลายกลาง (รายงานประจำปี บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน). 2547 : 1)

นอกจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการบริษัทในระดับนโยบายแล้ว ในส่วนของการปฏิบัติงาน ได้มีการเร่งรัดพัฒนาจัดระบบบริหารจัดการในระดับปฏิบัติงานด้วย โดยการนำเทคโนโลยีและเทคนิควิธีการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน พนักงานจำนวนมาก ยังไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ปรับตัวไม่ทัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน บริษัทจึงต้องเร่งรัดพัฒนาพนักงานของบริษัทเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และทั้งในส่วนของบริษัท และส่วนของพนักงาน

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ว่ามีความต้องการมากน้อยเพียงใด และอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกับบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร
3. ผลของการวิจัยจะเป็นเอกสารสำหรับการวิจัยค้นคว้าศึกษาสำหรับผู้สนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในโอกาสต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการด้านการผลิตบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 923 คน
2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ใน 4 ด้าน คือ
  - 2.1 ด้านการศึกษา
  - 2.2 ด้านการฝึกอบรม
  - 2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
  - 2.4 ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน
3. แหล่งข้อมูล ได้แก่ บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
4. ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ เมษายน พ.ศ. 2548 - มกราคม พ.ศ. 2549

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล โดยเลือกศึกษา 6 ตัวแปร คือ
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.4 อายุงาน
  - 1.5 รายได้
  - 1.6 สถานภาพสมรส
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน 4 ด้าน คือ
  - 2.1 ด้านการศึกษา
  - 2.2 ด้านการฝึกอบรม
  - 2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
  - 2.4 ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ความต้องการ** หมายถึง ความประสงค์ เจตนา หรือความอยากได้ ที่มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของพนักงานเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ที่ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการพัฒนาตนเอง 4. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

**พนักงาน** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการอยู่ในบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

**บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)** หมายถึง บริษัทซึ่งประกอบกิจการเกี่ยวกับธุรกิจปิโตรเคมี ธุรกิจน้ำมัน ในนามบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

**การศึกษา** หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาทั้งในรูปแบบ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

**การฝึกอบรม** หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพื่อการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน การฝึกหัดช่างฝีมือ การฝึกงาน และการฝึกอบรมพิเศษ

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการได้ยิน ได้ฟัง การอ่าน การลงมือทำ การไปหาความรู้จากห้องสมุด สถานศึกษา การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการจัดกลุ่มจิตใจ ที่มุ่งให้พนักงานสร้างสมความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญและคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่รอดในสังคมได้อย่างมีความสุข

**การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน** หมายถึง การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม อำนวยความสะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ทำงาน ห้องประชุม อุปกรณ์เครื่องใช้ อุณหภูมิ แสงสว่าง สี มลพิษภายในโรงงาน บรรยากาศในการทำงาน ความจริงใจสามัคคี และความรักใคร่ของพนักงาน

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ม.3/ม.ศ.3 ม.ศ.6/ปวช. ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรีและสูงกว่า หรืออื่นๆ

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี

รายได้ หมายถึง รายได้ของพนักงานแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ รายได้ไม่เกิน 8,000 บาท 8,001-12,000 บาท 12,001-16,000 บาท และ 16,001 บาทขึ้นไป

