

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ไปมาก ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้นทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่เดิมนั้นคนไทยจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ แต่ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้มีการพัฒนาไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยในส่วนของภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมนั้นจะตั้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ที่มีทำเลที่เหมาะสม สะดวกต่อการขนส่ง เช่น จังหวัดปทุมธานี มีนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสวนอุตสาหกรรมโรจนะ , นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน , นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร และนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เป็นต้น ซึ่งจากการที่มีนิคมอุตสาหกรรมไปตั้งอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้วิถีชีวิตของคนพื้นที่นั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ประชาชนบริเวณนั้นก็จะมีงานทำ บางคนก็จะเลิกทำการเกษตรแล้วมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแทน คนต่างจังหวัด จะเข้ามาหางานทำตามจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรม เพราะเป็นงานที่มีรายได้แน่นอนและยังมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อีกด้วย ไม่ต้องขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศเหมือนการทำเกษตร และจากการที่ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน เช่น ในด้านคุณภาพของสินค้า ราคาสินค้า สวัสดิการ รวมถึงการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจากการที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ (พนักงานฝ่ายผลิต) เพราะแรงงานในท้องถิ่นมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันคนศึกษาต่อระดับปริญญาตรีกันเป็นจำนวนมาก และถึงแม้ว่าจะมีคนจากต่างจังหวัดเดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ก็กระจายไปตามนิคมต่าง ๆ หรือตามจังหวัดใกล้เคียง และส่วนมากก็จะเลือกไปยังบริษัทที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ให้ค่าจ้างสูงกว่า มีรถรับส่ง ซึ่งปัญหาด้านการบริหารจัดการเหล่านี้ส่งผลให้มีอัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูง ผลของการที่พนักงานลาออกเป็นจำนวนมากส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วย ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมทั่ว ๆ ไปก็จะประสบกับปัญหานี้เช่นกัน

บริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร ตำบลบางพระครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมเล็ก ๆ จึงประสบกับปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตสูงมากเช่นกัน ซึ่งการที่พนักงาน

มีอัตราการเข้าออกสูง ทำให้พนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงาน บริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด เป็นโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จึงมีคู่แข่งกันในอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งในการผลิตสินค้านั้นจึงต้องมีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญหลาย ๆ ด้านในการผลิตที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและลูกค้าพึงพอใจ เช่น วัตถุดิบในการผลิต เครื่องมือ เครื่องจักร การขนส่ง และสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านผลตอบแทน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของพนักงานเอง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งนั้น ซึ่งทางบริษัทฯ จึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ และมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอยู่กับบริษัทฯ ไปนาน ๆ เพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีความชำนาญมากกว่าพนักงานที่อายุงานน้อย ๆ ซึ่งความชำนาญในงานนั้นก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

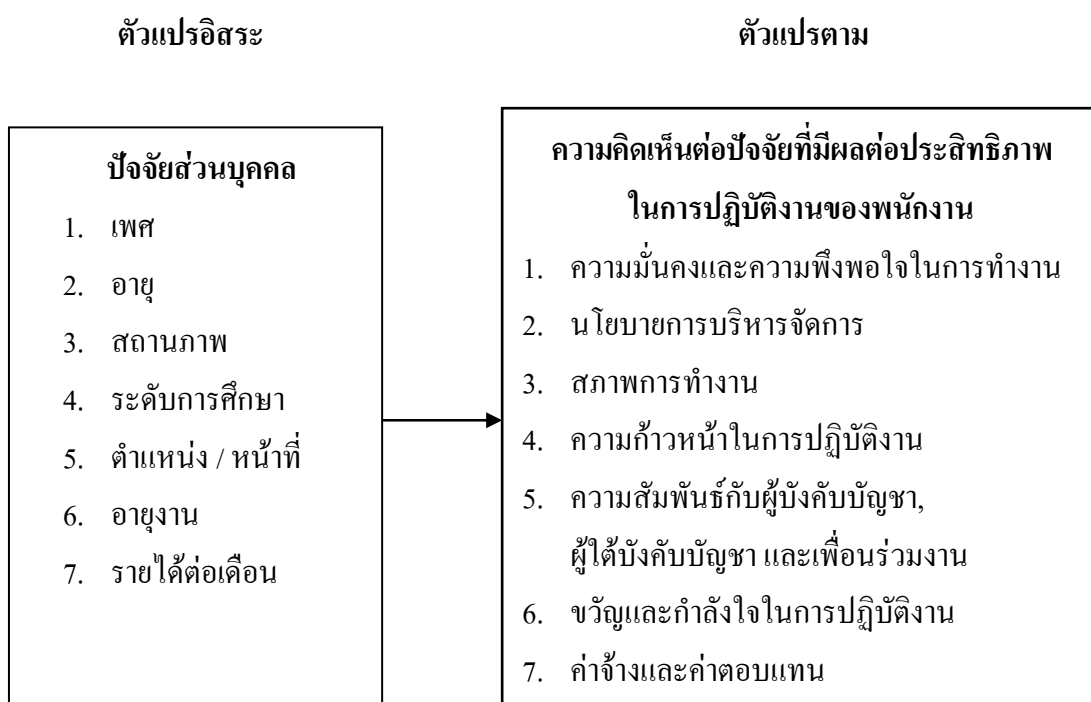
จากการที่ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่แผนกทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผน หรือกำหนดนโยบาย หรือ มาตรการการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจนทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ต้องการศึกษาดังกล่าวถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของ บริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด

1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 944 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 281 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (อิกินันท์ จันตะนี และคณะ. 2545 : 82 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1976. **Statistics : An Introductory Analysis**)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 สถานภาพสมรส

2.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.5 ตำแหน่งในปัจจุบัน

2.1.6 อายุงาน

2.1.7 รายได้ต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2.1 ความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.2 นโยบายการบริหารจัดการ

2.2.3 สภาพการทำงาน

2.2.4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.2.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.7 ค่าจ้างและค่าตอบแทน

3. ขอบเขตด้านสถานที่/พื้นที่ คือ บริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด
4. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 2 เดือน คือ เดือน กรกฎาคม 2551 ถึง เดือน สิงหาคม 2551

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด
3. สามารถนำผลสรุปของงานวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ** หมายถึง ความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายการบริหารจัดการ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด** หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คู่มีค่ากับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุด และผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

**ความคิดเห็น** หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล ของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด และเป็นลูกจ้างของบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด

**พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิต, ผู้ช่วยหัวหน้าไลน์การผลิต และหัวหน้าไลน์การผลิต ที่ปฏิบัติงานในบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด

**พนักงานระดับหัวหน้างาน** หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนงาน ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก ที่ปฏิบัติงานในบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด

**พนักงานระดับผู้บริหาร** หมายถึง พนักงานระดับ ผู้ช่วยผู้จัดการ, ผู้จัดการ, ผู้จัดการอาวุโส และ ผู้จัดการทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด

**ความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยด้านความมั่นคงและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ชื่อ+เสียง ความมั่นคงของบริษัท และความพึงพอใจในงานที่ทำ

**นโยบายการบริหารจัดการ** หมายถึง นโยบายด้านการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของนโยบายด้านการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การฝึกอบรม และการติดต่อสื่อสาร

**สภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน ประกอบด้วย ความเหมาะสมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และลักษณะการทำงาน

**ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถ

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การปกครองของหัวหน้า การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสามัคคีในแผนก

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เงินช่วยเหลือต่างๆ โบนัส เงินเกษียณอายุการทำงาน การปรับเงินประจำปี และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

**ค่าจ้างและค่าตอบแทน** หมายถึง เงินเดือน ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน และผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT.)