

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานมีขึ้นในระบบเศรษฐกิจโลกอยู่ทุกขณะ กำลังเคลื่อนย้ายอย่างรวดเร็วจากโลกในแบบที่เศรษฐกิจของแต่ละชาติสามารถดำเนินได้ด้วยตัวเอง การถูกแยก จากกันทางเศรษฐกิจโดยการตั้งกำแพงการค้าและการลงทุนข้ามดินแดน โดยระยะเวลา เวลา ภาษาและความแตกต่างของชาติ ในเรื่องของกฎระเบียบของรัฐบาล วัฒนธรรม และระบบธุรกิจ และกำลังเคลื่อนไปสู่โลกที่กำลังการค้าและการลงทุนข้ามดินแดนกำลังพังทลายลงมา อุปสรรคด้านระยะทางในการค้าขายกำลังลดลง เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านคมนาคมขนส่ง เทคโนโลยีโทรคมนาคม และวัฒนธรรมทางวัตถุ จึงกล่าวได้ว่าเศรษฐกิจของแต่ละชาติควรดำเนินไปโดยอาศัยพึ่งพากันในระบบเศรษฐกิจโลก รวมเรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) นั่นก็คือ การเคลื่อนเข้าไปสู่ระบบเศรษฐกิจโลกที่ต้องอาศัยการรวมตัวและการพึ่งพากันของแต่ละชาตินักลงทุนข้ามชาติจะใช้แผนกลยุทธ์ทางธุรกิจซึ่งมองทั้งโลกเป็นตลาดเดียวกันหมด ซึ่งส่วนประกอบหลักของโลกาภิวัตน์ก็คือ โลกาภิวัตน์ของสายการผลิต

บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 เป็นอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ ชิ้นส่วน ส่วนประกอบเครื่องปรับอากาศรถยนต์ ส่วนประกอบของรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ส่วนประกอบของเครื่องยนต์เกี่ยวกับรถยนต์และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งชิ้นส่วนย่อยของอุปกรณ์ของเครื่องยนต์เกี่ยวกับรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ให้บริการประกอบ ติดตั้ง ตรวจสอบ ซ่อมแซม ตลอดจนให้คำแนะนำในการใช้และบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าว จัดหา ซื่อ นำเข้าวัตถุดิบ วัสดุ ชิ้นส่วนและส่วนประกอบซึ่งใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ของบริษัท ซึ่งผลิตหรือทำขึ้นในประเทศหรือต่างประเทศตามที่จำเป็นและสมควรในการประกอบกิจการของบริษัท ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในโลกของธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตามกระแสของการแข่งขันที่รุนแรง จึงมีความจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงด้านการจัดองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของพนักงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากร ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงส่งผลให้มีผลเสียต่อองค์กร งานเกิดความเสียหายและทำให้

เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกระงับหรือร้อนในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

อุตสาหกรรมการผลิต หรืออุตสาหกรรมประเภทอื่นก็ตามจะมีการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการกระบวนการผลิตและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับกับสถานะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและต้องคำนึงถึงมาก เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร เพราะคนมีบทบาทต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งบุคลากรนั้นต้องมีความรู้ ความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติงานและสิ่งทีกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อพนักงานในองค์กรได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจต่อพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

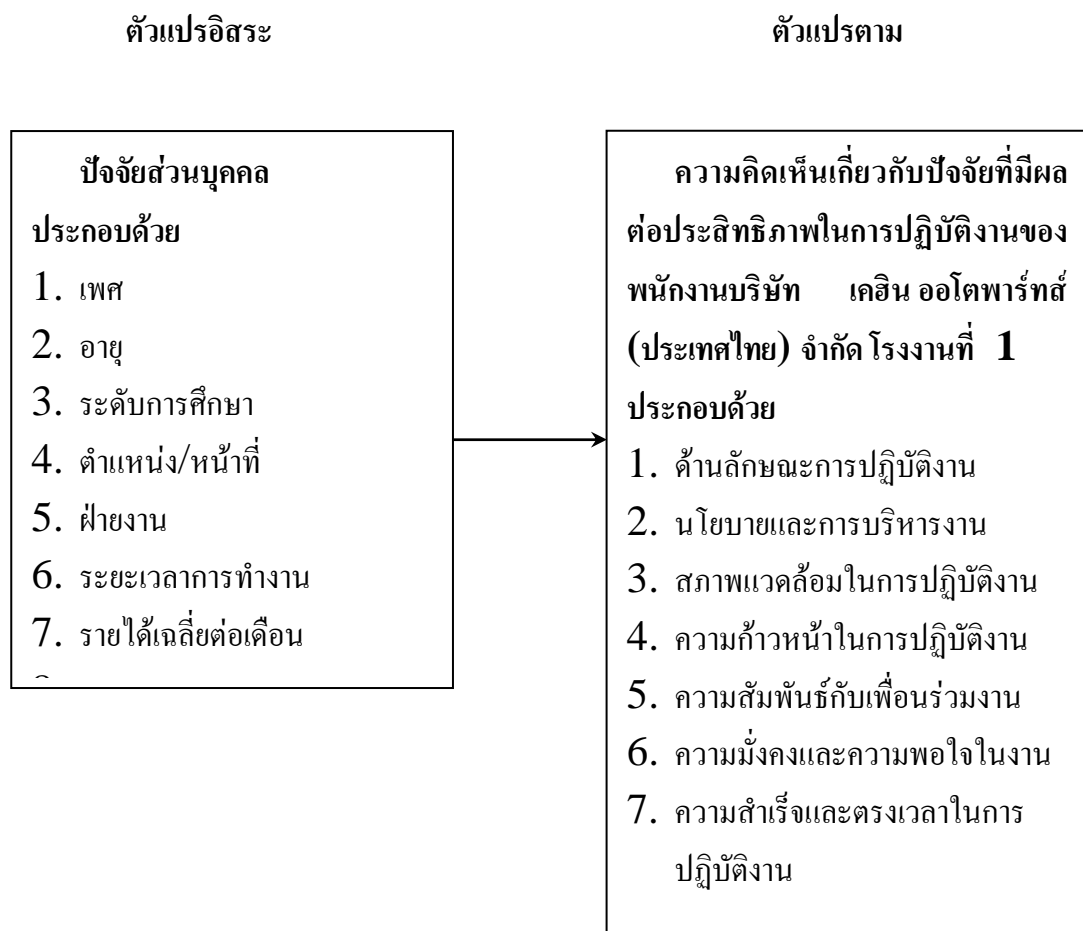
ดังนั้นการทำวิจัยนี้จึงมีความสำคัญ เพราะผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถ ความสำเร็จตรงเวลา และการบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานซึ่งจะเพิ่มความสามารถเชิงการแข่งขันให้กับบริษัทได้อีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นตารางการวิจัยออกมา เพื่อเป็นเส้นทางของงานวิจัยในครั้งนี้โดยการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานของบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,120 คน โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามทาโร ยามาเน (Taro, Yamane. 1973) (อภินันท์ จันตะนี. 2550 : 82) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ประกอบด้วย ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความพอใจในงาน ความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ บริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 สถานที่ตั้ง คือ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ 1/74 หมู่ 5 ถนนโรจนะ ตำบลคานหาม อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2551 ถึงวันที่ 31 เมษายน 2551

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1

2. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน **นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. บริษัท หมายถึง บริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 กรรมการซึ่งลงชื่อผูกพันบริษัท และหมายรวมถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทฯ

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานทดลองงาน (Probation employee) หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการจ้างงานแต่ยังอยู่ในช่วงเวลาทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งทางบริษัทได้บอกกล่าวเป็นหนังสือไว้แต่ต้นว่าให้มีช่วงเวลาทดลองปฏิบัติงานภายในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยสิบเก้าวัน (119 วัน)

2.2 พนักงานประจำ (Permanent employee) หมายถึง พนักงานซึ่งได้ทำงานครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทฯ ตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ และมีหนังสือยืนยันการรับเข้าเป็นพนักงานประจำแล้ว โดยแบ่งพนักงานประจำออกเป็น 2 ประเภท

2.2.1 พนักงานประจำรายเดือน (Monthly wage employee) หมายถึง พนักงานรับค่าจ้างทำงาน เป็นรายเดือน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

2.2.2 พนักงานประจำรายวัน (Daily wage employee) หมายถึง พนักงานรับค่าจ้างในการทำงานเป็นรายวัน ตามจำนวนวันที่มาทำงานจริง และไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

2.3 พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน (Contract employee) หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ รับเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงาน อันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นงานจรตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ซึ่งบริษัทและพนักงานได้ตกลงทำสัญญาจ้างงานเป็นหนังสือ โดยมีกำหนดเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ โดยจะไม่ได้รับค่าชดเชยในกรณีการจ้างงานสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้เกิดความรวดเร็ว ความถูกต้อง สำเร็จตรงเวลา และบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่พนักงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการทำงาน

3.1 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการใช้ความรู้ความสามารถ งานที่แทรกเข้ามาโดยไม่คาดคิด งานที่ต้องใช้ทักษะ และงานที่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตนเอง

3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านหลัก และวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย จุดประสงค์ แผนการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับรู้ในบทบาทหน้าที่ การจัดระบบงานและมอบหมายงาน การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาบุคลากร และการวัดผลงานและติดตามงาน

3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและสะอาดของสถานที่ทำงาน จำนวนอุปกรณ์ในการทำงาน ความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน และความเหมาะสมในการจัดแบ่งพื้นที่ใช้สอยในหน่วยงาน

3.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรม ศึกษาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในการทำงาน มีการช่วยเหลือและร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม มีการแสดงความคิดเห็น และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

3.6 ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคง ความภูมิใจ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

3.7 ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รวดเร็ว ถูกต้อง สำเร็จตรงเวลาที่กำหนดและบรรลุวัตถุประสงค์เสมอ