

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่โบราณมาจวบจนปัจจุบันก็มีนักคิดนักปราชญ์จำนวนมากพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งจะกระตุ้นให้คนแสดงความสามารถออกมาเพราะเป็นธรรมชาติอยู่เองที่ว่า ถ้าคนเรารู้สึกว่าชีวิตมีให้ไว้มากด้วยคุณค่าเพียงไร ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ดังจะเห็นได้ว่า การที่คนมีความรักในงานอาชีพ สนใจในงานและอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพ กับการที่คนไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และไม่อยากทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพย่อมจะมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป จึงเกิดคำถามขึ้นว่า จะทำอย่างไรที่ทำให้คนเหล่านั้นรักงานอาชีพ สนใจงาน และอยากทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพที่เขามีอยู่ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เข้าร่วมงานให้เกิดการประสานงานสามัคคีกันเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในเรื่องนี้ศาสตราจารย์ ธอมแมน ดริออ (Thomman Drior) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนสารเคมีแต่ละอย่างที่มีอยู่ในห้องทดลองวิทยาศาสตร์และนักบริหารหรือผู้เปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดอยู่ในห้องทดลองนั้น ๆ จะต้องรู้จักคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์กร นักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงคุณค่าแห่งความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคนเสมือนคั่งนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย วิธีการที่นักบริหารหรือนำจะผสมผสานจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ นั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้สนใจกันมากในปัจจุบันนี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดในองค์กร การทำงานในองค์กรที่มีปริมาณและพนักงานในองค์กรมาก ต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกัน นั่นคือ การใช้กฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุจุดหมาย ส่วนพนักงานที่เข้ามาทำหน้าที่ก็หวังที่จะรับผลตอบแทนที่เป็นความพอใจและทำงานอยู่ต่อไปสมตั้งใจสำหรับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ก็เป็นที่ปรารถนาของทุกองค์กร แต่การที่จะบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ ย่อมเกิดจากเหตุปัจจัยหลายประการเหตุปัจจัยที่กล่าวถึงกันมากก็คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้อย่างเหมาะสม และให้เกิดประโยชน์สูงสุด. (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2554 : 23)

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาจะเน้นในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และองค์การ คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงผลการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา โดยรวม การพัฒนาประเทศไม่ประสบความสำเร็จ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด และกระบวนการพัฒนา ที่เน้นทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจมาเป็นเน้นที่คน คนเป็นศูนย์กลางจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคน และระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาทุกเรื่อง คนเป็นผู้กำหนดทิศทางในการพัฒนา เป็นผู้รับผลประโยชน์ และผลกระทบจากการพัฒนานั้น ๆ แนวโน้มของการแข่งขันยุคต่อไปในอนาคต จะเป็นการแข่งขันในด้านความรู้ ภูมิปัญญา และวิชาการ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น สภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญประการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และทัศนคติของบุคคลในองค์การ

บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบ และผลิตแม่พิมพ์ การผลิตหรือประกอบชิ้นส่วนงานเพชร การประกอบชิ้นส่วนเมคานิค จึงต้องใช้ความละเอียด และรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จึงจะมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด จึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน ความสามารถผนวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ คนเราถ้าหากได้ทำงานในสิ่งที่ตนพึงพอใจแล้วย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ต้องทำงานด้วยความจำใจ หรือเพียงแต่ทำงานเพื่อรางวัลที่ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง สำหรับองค์การแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกระดับควรสร้างและปลูกฝังให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคลและมีความหมายกว้างนอกจากจะหมายถึงความรู้สึกที่ดีต่องานแล้วยังรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน รวมถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ด้วย (ปรีชา อ่อนศรี. 2545 : 1) เพื่อให้การพัฒนาภายในองค์กรของบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายบุคคล มีหน้าที่โดยตรงในการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน จึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาแก่ผู้บริหาร และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้รับ

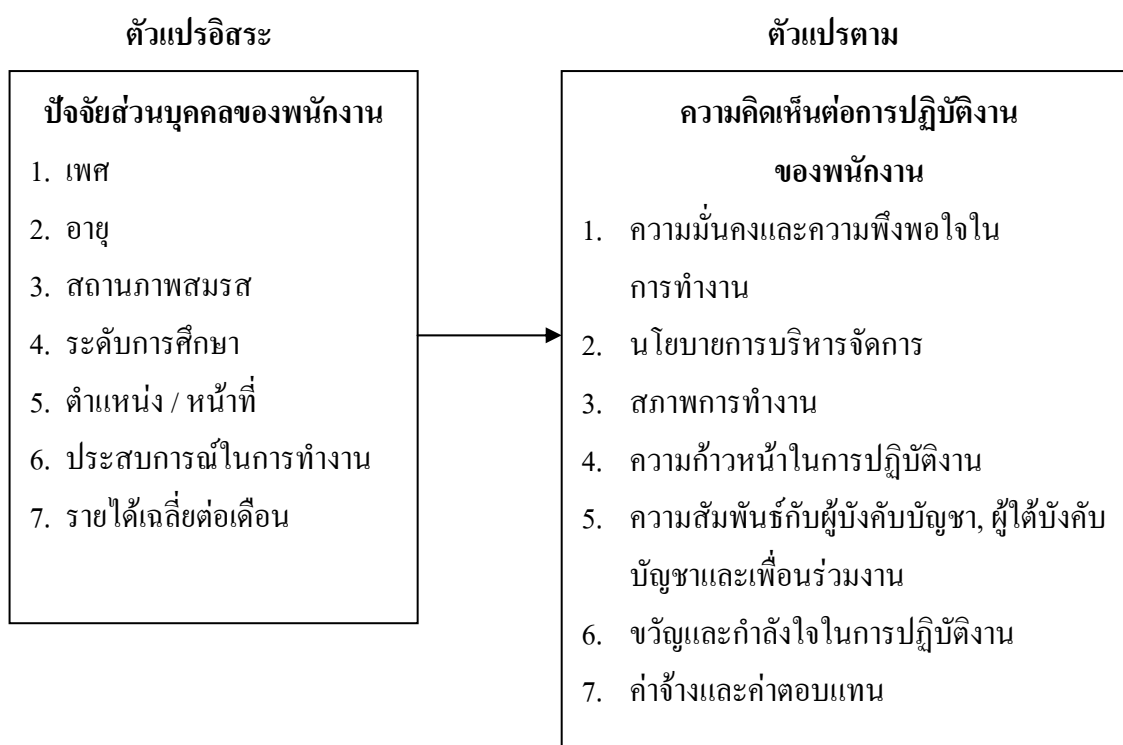
ทราบและนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานของบริษัทได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ต้องการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด โดยผู้วิจัยได้จำแนกขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 ตำแหน่ง / หน้าที่
 - 1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด
 - 2.1 ความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.2 นโยบายการบริหารจัดการ
 - 2.3 สภาพการทำงาน
 - 2.4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
 - 2.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.7 ค่าจ้างและค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด จำนวน 270 คน (ฝ่ายบุคคลและธุรการบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด, พฤษภาคม 2552)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (อกินันท์

จันตะนี และคณะ. 2545 : 82 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1976. **Statistics : An Introductory Analysis**)
จำนวน 161 คน

ขอบเขตของสถานที่ การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านสถานที่ คือ บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด
บริษัทตั้งอยู่เลขที่ 21/10 หมู่ 9 สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ถนนอุทัย-ภาษี ตำบลคานหาม อำเภออุทัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของเวลา การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของเวลาคือ ระหว่าง เดือนมิถุนายน -
สิงหาคม 2553 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเป็นเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด
2. ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด
3. สามารถนำผลสรุปของงานวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่จะ
ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ อายุ
งาน และ รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความ
พึงพอใจในการทำงาน นโยบายการบริหารจัดการ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงาน
มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คุ่มค่ากับค่าตอบแทน
มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุด และผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงปริมาณและ
คุณภาพ

ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล ของพนักงานบริษัท
ไทย มิคามิ จำกัด ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด และเป็นลูกจ้างของ
บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิต, ผู้ช่วยหัวหน้าไลน์การผลิต และ หัวหน้าไลน์การผลิต ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด

พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานส่วนงาน ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด

พนักงานระดับผู้บริหาร หมายถึง พนักงานระดับ ผู้ช่วยผู้จัดการ, ผู้จัดการ, ผู้จัดการอาวุโส และ ผู้จัดการทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด

ความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านความมั่นคงและความ พึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย ชื่อ+เสียง ความมั่นคงของบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด และความพึงพอใจในงานที่ทำ

นโยบายการบริหารจัดการ หมายถึง นโยบายด้านการบริหารจัดการ ของบริษัทประกอบด้วย ความชัดเจนของนโยบายด้านการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การฝึกอบรม และการติดต่อสื่อสาร

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน ประกอบด้วย ความเหมาะสมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และลักษณะการทำงาน

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปกครองของหัวหน้า การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสัมพันธ์ในแผนก

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เงินช่วยเหลือต่างๆ โบนัส เงินเกษียณอายุการทำงาน การปรับเงินประจำปี และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ค่าจ้างและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน และผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT.)