

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มผลผลิตตลอดจนลดต้นทุนการผลิต อีกทั้งยังลดข้อผิดพลาดลง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ทันกับความเจริญสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรในการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการที่จะทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าไปได้ สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานในองค์กรนั้นมุ่งเน้นที่จะทราบว่า อะไรคือสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรบ้างไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบส่วนบุคคล ทักษะสติ บรรยาภาสในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นหัวหน้างาน แรงจูงใจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในทางบวก หรือ แรงจูงใจในทางลบ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ดังที่กล่าวมามีหลายองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ซึ่งถ้าหากสามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้อย่างลึกซึ้งและถูกต้อง ก็จะสามารถบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาเกี่ยวกับคนนั้นเป็นสิ่งที่ศึกษาได้ยากกว่า ในบรรดาเทคโนโลยีสมัยใหม่อาจจะมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนมากเท่าใดก็ตาม แต่การที่จะทำความเข้าใจในเทคโนโลยีที่คนผลิตขึ้นมา นั้นดูเหมือนจะทำความเข้าใจได้ง่าย และสามารถจัดการได้ง่ายกว่ามนุษย์มาก ดังนั้นจึงได้มีการทุ่มเทศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในการทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจ และสามารถจัดการบริหารเรื่องคนในองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้มากที่สุดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ทำให้องค์กรพบกับปัญหาต่าง ๆ มากมายผู้ปฏิบัติงานยังคงมีพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมๆ ซึ่งจะเป็นการยากที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ในทันทีทันใด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรมีหน้าที่ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการ

เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสร้างหรือปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับนโยบายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานซึมซับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมผลิตอาหารขนาดใหญ่เป็นบริษัทที่ก่อตั้งมานาน มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักและยอมรับของคนในประเทศ มีพนักงานจำนวนมากและมีความหลากหลายในด้านตำแหน่งหน้าที่และอายุงาน รวมทั้งประสบการณ์ที่มีในองค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานในบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ จากวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกเพื่อที่จะรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ได้ยาวนานและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 400 คน (ที่มา : แผนกฝ่ายบุคคล บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2557) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970,p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วยเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาตำแหน่งงานระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) คือพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

- พฤติกรรมการช่วยเหลือ
- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร
- ความคิดสร้างสรรค์
- การพัฒนาตนเอง

3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2557

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของ ฉันทูจิคา เจนยาม (2551, หน้า 19) มากำหนด เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- อายุงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
- พฤติกรรมการช่วยเหลือ
- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร
- ความคิดสร้างสรรค์
- การพัฒนาตนเอง

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เนสท์เล่ ประเทศไทย จำกัด ตั้งอยู่ที่ 234-5 นิคมอุตสาหกรรมบางปู หมู่ 4 ถนน สุขุมวิท ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง ข้อมูลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ทำงานกับบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บริษัท หมายถึง โรงงานหรือองค์กรธุรกิจชนิดหนึ่ง เป็นการรวมกลุ่มหรือการรวบรวมพนักงานบุคคลและหรือบริษัทอื่น ผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนร่วมลงทุนก่อตั้งบริษัท บุคคลกลุ่มนี้มีความมุ่งประสงค์หรือจุดสนใจร่วมกัน

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินที่จัดสรรหรือกำหนดไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมหรือกิจการประกอบอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่ด้วยกันอย่างเป็นระบบ

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติ หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่แสดงออกมาในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความคิด ทำที่ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอดุสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา รับผิดชอบ และมนุษยสัมพันธ์

พฤติกรรมความช่วยเหลือ หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพ

พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง การแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงการมีไมตรีจิตอันดีและการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์กร

การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิธีการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกา ข้อปฏิบัติ และวิธีการขององค์กร โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนติดตามในการแสดงพฤติกรรม

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งให้การพัฒนางานหรือผลการปฏิบัติงานขององค์กรการทำงานหนักและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเป็นแนวทางข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงนโยบายและกฎระเบียบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานต่อไป
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงาน ในการวิจัยเชิงลึกต่อไป