

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมที่เกิดจากการรวมกลุ่มของมนุษย์ที่จัดตั้งขึ้นมาอย่างตั้งใจ เพื่อมุ่งหาเป้าหมายบรรลุจุดหมายที่มีอยู่ด้วยกันอย่างชัดเจน ด้วยวิธีการแบ่งแรงงานและหน้าที่ (division of labor and function) ตามสายงานที่กำหนดตามลำดับชั้นของอำนาจและหน้าที่ (hierarchy) และความรับผิดชอบร่วมกันทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ (process) มีจุดเริ่มต้นและมีจุดสิ้นสุด ในลักษณะของการย้อนกลับในทุกองค์การจะต้องประกอบไปด้วยมิติโครงสร้าง มิติกระบวนการบริหาร มิติพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในระดับเอกบุคคล ระหว่างบุคคลและระดับกลุ่ม โครงสร้างขององค์การเปรียบเทียบกับร่างกายที่มองเห็นได้ ปรากฏออกมาในรูปของแผนภูมิองค์กรซึ่งมีแนวคิดอาทิ มีการบริหารจัดการคน ได้แก่ ลำดับสายการบังคับบัญชา

องค์การอาจแบ่งแรงงานการจัดแผนงาน ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดควบคู่ไปกับการแบ่งแรงงานจากที่ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การเปรียบประดุจกับร่างกายที่มองเห็นได้ ดังนั้นในมิติกระบวนการบริหาร จึงเปรียบประดุจทั้งร่างกายและจิตใจของมนุษย์ ต่างมีความสำคัญและต่างต้องขึ้นต่อกันและกันมีลักษณะเป็นพลวัตไม่ได้อยู่นิ่งต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันไปในทุกทิศทาง หลักพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบางองค์การอาจมีไว้เพียงเพื่อการออกแบบเท่านั้น หลาย ๆ องค์การหากบุคคลยังยึดติดกับอำนาจหน้าที่ ใช้การสื่อสารแบบบนลงล่างตามสายบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว (hierarchy) ไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมทั้งกายภาพและทางสมองของสมาชิก การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างที่ผ่านไปตามสายบังคับบัญชา อาจจะถูกกรองหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในแต่ละระดับของการบริหาร เมื่อผู้บริหารตัดสินใจว่า อะไรควรผ่านไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ในขณะที่เดียวกันการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนจะถูกกรอง ย่อ หรือเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารระดับล่างที่เห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานของพวกเขา เพื่อไม่ให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปรับข้อมูลต่าง ๆ ที่ไม่สำคัญจากระดับต่ำ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับกลางอาจจะปิดบังข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงความไม่ดีของพวกเขาก่อนที่จะไปถึงผู้บังคับบัญชาของพวกเขา

ดังนั้น การติดต่อสื่อสารตามแนวดิ่งส่วนหนึ่งอาจจะไม่ถูกต้องหรือไม่สมบูรณ์ได้ ในที่สุดก็อาจจะทำให้สมาชิกไม่มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยลง มีความคับข้องใจ ในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ในที่สุดก็ไปหางานที่ใหม่ทำ (ดำรง วัฒนา, 2544, หน้า 8)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกะฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) เพราะการที่บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) จะสามารถดำเนินธุรกิจให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น มีผลประกอบการที่ดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ขวัญและกำลังใจ ของพนักงานทุก ๆ คนในบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) แต่ฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ถือเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตสินค้าให้เพียงพอ ได้คุณภาพ ตรงตามความต้องการของลูกค้า ฉะนั้นผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารของหน่วยงานหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

ขวัญและกำลังใจของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานกะฝ่ายผลิตโอเลฟินส์ ของบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำนวน 280 คน (ที่มา : บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด

(มหาชน), 2553) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) แบ่งออกเป็น

2.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด

2.1.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจ ความเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างหรือผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ขวัญและกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิตโอเลฟินส์

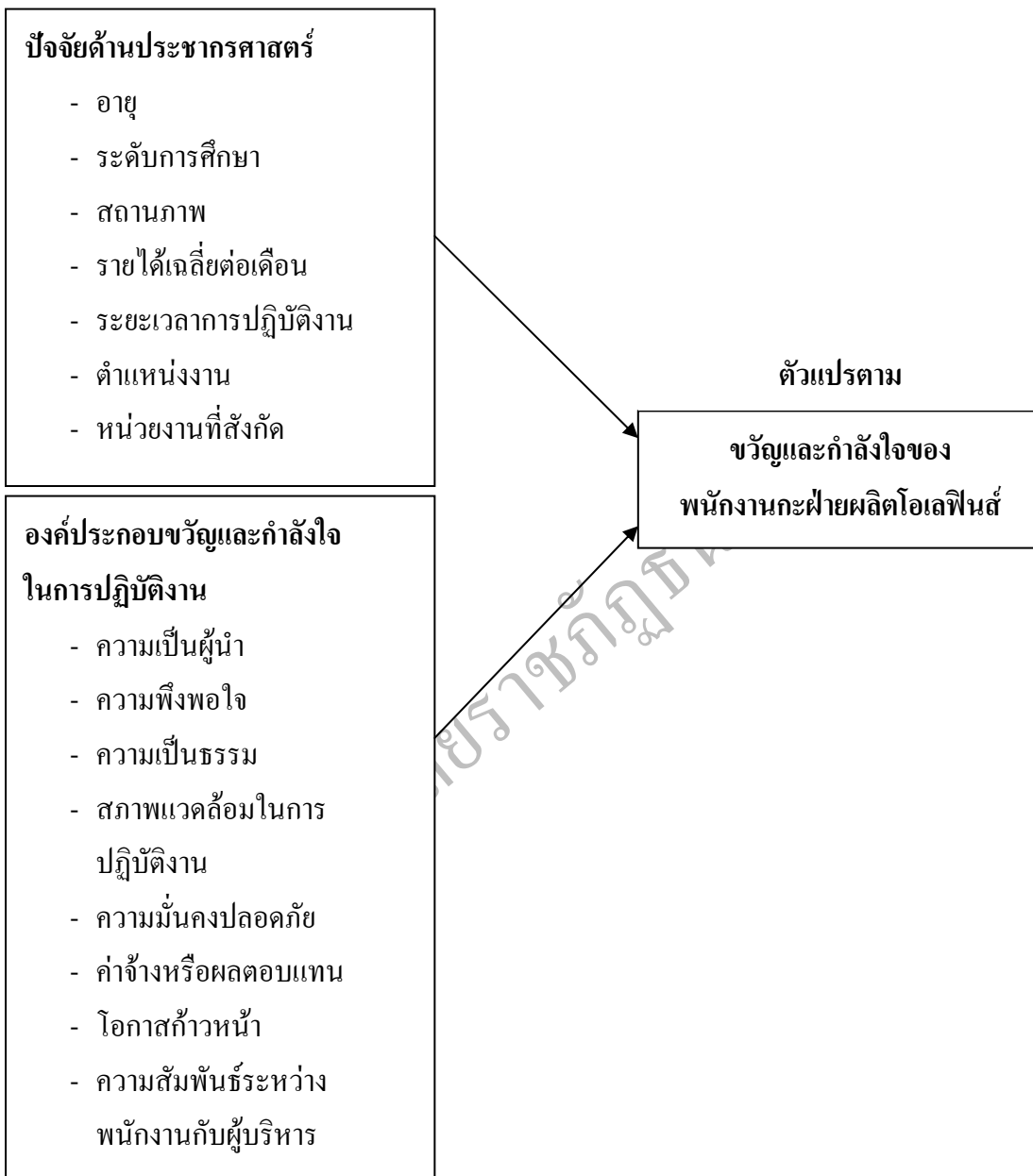
3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือน กันยายน 2553

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ วิชัย แหวนเพชร (2543) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยามกันว่า มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจาก ร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับ เหตุการณ์ทุกอย่าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ความตั้งใจ การมี ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็น ความพึงพอใจในสายงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน

พนักงานกะ คือ พนักงานที่มีหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยสภาพของงาน ต้องทำต่อเนื่องกันตลอดเวลา 24 ชั่วโมงเป็นการประจำและจำเป็นต้องผลัดและสับเปลี่ยนกัน ทำงานและหยุดตามตารางกะที่กำหนดขึ้น

ไฮโดรคาร์บอน (Hydrocarbon) คือ สารเคมีอินทรีย์ที่มีคาร์บอน (C) และไฮโดรเจน (H) เป็นธาตุที่อยู่ในโมเลกุลเท่านั้น การจับต่อกันระหว่างอะตอมของธาตุเรียกว่า พันธะ คาร์บอนมี พันธะได้ 4 พันธะ แต่ไฮโดรเจนมีพันธะได้เพียง 1 พันธะ เมื่อคาร์บอน 1 อะตอมจับกับไฮโดรเจน 4 อะตอม จะได้ “มีเทน (C₁H₄)” ถ้าคาร์บอน 2 อะตอมจับต่อกัน แต่ละอะตอมของคาร์บอนจะจับกับ ไฮโดรเจนได้อีกเพียง 3 อะตอม เกิดเป็นไฮโดรคาร์บอนอีกชนิดหนึ่งคือ “อีเทน (C₂H₆)” ถ้า คาร์บอน 3 อะตอมจับต่อกัน จะได้ไฮโดรคาร์บอนชนิดใหม่มีชื่อว่า “โพรเพน (C₃H₈)” ที่กล่าวมา ทั้งหมดนี้เป็นลักษณะของไฮโดรคาร์บอนอิ่มตัว คือ คาร์บอนจับกับคาร์บอนด้วยพันธะเดี่ยว ถ้าคาร์บอนจับกับคาร์บอนด้วยพันธะคู่ คาร์บอนแต่ละอะตอมจะเหลือพันธะอีกเพียง 2 พันธะที่จะ จับกับอะตอมอื่นได้ เช่น “เอทิลีน (C₂H₄)” และ “โพรพิลีน (C₃H₆)” เรียกไฮโดรคาร์บอนที่มี โครงสร้างเช่นนี้ว่า ไฮโดรคาร์บอนไม่อิ่มตัว ถ้าคาร์บอนจำนวน 6 อะตอมจับต่อกันเป็นวง หกเหลี่ยม ด้วยพันธะเดี่ยวสลับกับพันธะคู่ตลอดวง จะได้ไฮโดรคาร์บอนอีกประเภทหนึ่งเรียกว่า แอโรแมติก เช่น “เบนซีน (C₆H₆)”

โอเลฟินส์ คือ ไฮโดรคาร์บอนที่มีพันธะคู่อยู่ในโมเลกุล ซึ่งอาจมีมากกว่าหนึ่งพันธะ แตกต่างจากไฮโดรคาร์บอนอิ่มตัวที่มีแต่พันธะเดี่ยว โอเลฟินส์จึงทำปฏิกิริยาได้ว่องไวกว่า ไฮโดรคาร์บอนอิ่มตัว ถึงแม้ว่าโอเลฟินส์อาจเกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลงของซากพืชและสัตว์

เป็นน้ำมันดิบ เพราะเมื่อเกิดขึ้นแล้ว โอลิฟินส์จะทำปฏิกิริยาต่อไปทันที ดังนั้น จึงไม่พบโอลิฟินส์ อยู่ในน้ำมันดิบ การผลิตโอลิฟินส์ในอุตสาหกรรมใช้กระบวนการสทิมแครกกิงหรือกระบวนการที่ทำให้โมเลกุลแตกออกด้วยไอน้ำ และใช้อีเทนจากแก๊สธรรมชาติ หรือใช้เนฟทา และบางครั้งใช้ แก๊สออกไซด์จากน้ำมันดิบเป็นวัตถุดิบ โอลิฟินส์เป็นวัตถุดิบสำหรับผลิตสารเคมีอินทรีย์หลายชนิด

ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-1 คือ ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ของบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาถนนไอน้ำ ซึ่งเดิมคือ บริษัท ปีโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (NPC)

ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ I-4 คือ ฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ของบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาถนนไอสี ซึ่งเดิมคือ บริษัท ไทยโอลิฟินส์ จำกัด (มหาชน) (TOC)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างและบำรุงขวัญ และกำลังใจของพนักงานกะฝ่ายผลิตโอลิฟินส์ บริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ทำให้การผลิตมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้สนใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานหรือบริษัทเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด