

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการทำธุรกิจเป็นเกมการแข่งขันที่มีความซับซ้อน และทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วมากขึ้นกว่าในอดีต ด้วยสาเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ให้ได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับคัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่าง ๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering) การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย (Business unit) การลดระดับการบังคับบัญชา (Delaying) หรือการลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นต้น ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ เป็นต้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในระดับมหภาคของประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชากร ได้สร้างแรงผลักดันให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กรได้ โดยโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างจวบอดีต ทำให้องค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบและตรงประเด็น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมขององค์กร ในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ และการแก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างดี

นอกจากแรงผลักดันของกระแสการดำเนินงาน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ยังจะต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้าและพนักงาน โดยเฉพาะพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่งขององค์กร ที่สมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เขามีความพอใจ และเต็มใจปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร โดยพร้อมจะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของตน เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง จะเห็นได้ชัดว่า พลวัต ความซับซ้อน และความเกี่ยวข้องกันของปัจจัยแวดล้อมและแรงผลักดันภายในองค์กร นับเป็นสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกล้าตัดสินใจอย่างกล้าหาญ และเด็ดขาดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ก่อนที่เหตุการณ์เล็ก ๆ จะลุกลามเป็นปัญหาร้ายแรงต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของบริษัท อันจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติของพนักงานในภาพรวม ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยตรงต่อองค์กร ได้เติบโตและเป็นองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์กร ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

### สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำ ของ บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด และมีอายุงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 630 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2554) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ คือ สถานภาพพนักงานของบริษัท ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร(นโยบาย วัตถุประสงค์)

2.2.2 ด้านกระบวนการในการปรับองค์กร

2.2.3 ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ด้านพฤติกรรม ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงาน)

### 3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

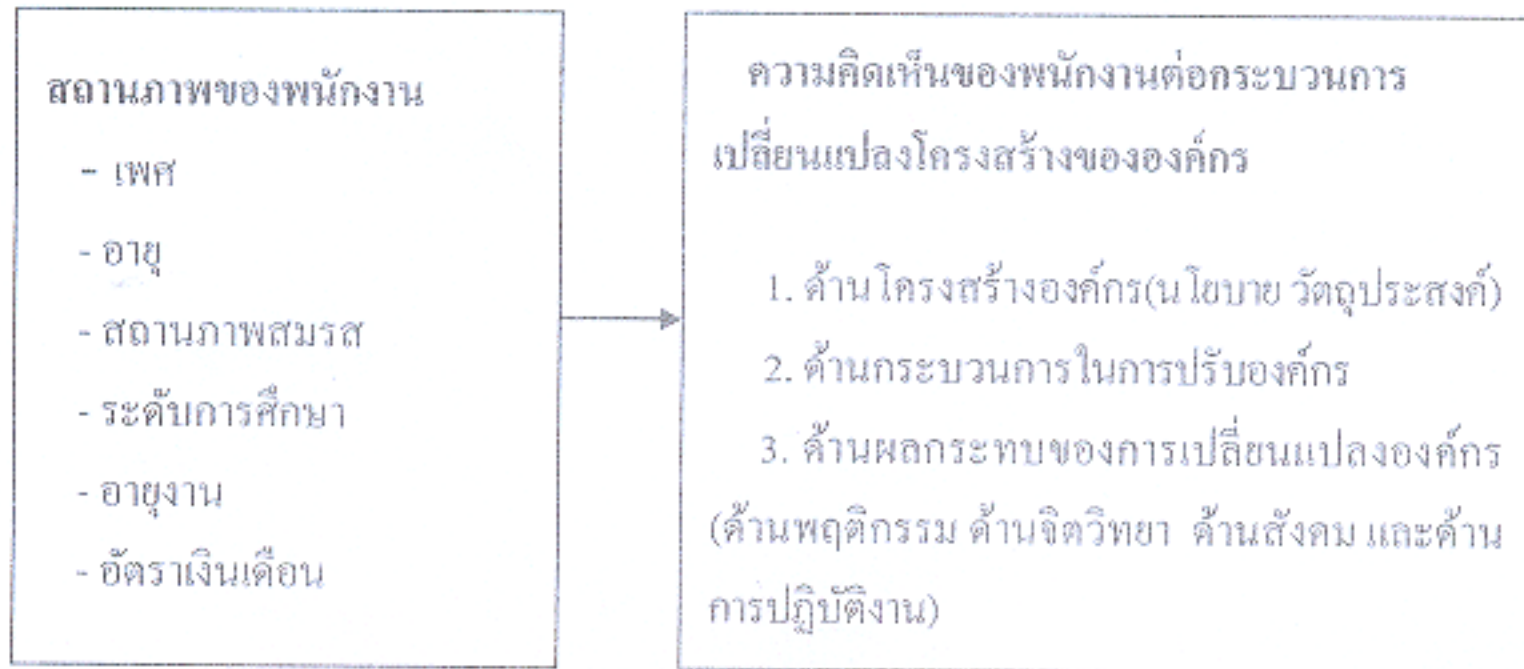
ระหว่างเดือน มิถุนายน 2554 ถึง เดือน สิงหาคม 2554

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการปรับองค์กรของ Stephen P. Robbin (1993) อรุณ รักธรรม (2523) และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งเหตุผล และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ของ บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด ในช่วงการประเมิน โดยแสดงออกมาทางการตอบแบบสอบถาม

กระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีหลักการ เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยใช้การลดจำนวนหน่วยงาน การรวมหน่วยงาน การลดขนาดจำนวนพนักงานหรือการลดสาขาการบังคับบัญชา หรือการเปลี่ยนแปลงในการมอบ และการใช้อำนาจภายในองค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการพนักงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด
2. เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัท ฯ นำผลการวิจัยที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายหลังกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป