

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งให้มีความสำเร็จในทางการบริหารนั้น จะต้องอาศัย กลยุทธ์ และศาสตร์ในการบริหารหลายรูปแบบ อาจแตกต่างกันในแต่ละองค์การ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหาร วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยแวดล้อม ของแต่ละองค์การ ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้การบริหารงาน ภายในองค์การประสบความสำเร็จอย่างหนึ่ง ก็คือ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

การศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การนั้น มุ่งเน้นที่จะทราบว่า อะไร คือสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การบ้าง ไม่ว่าจะเป็น องค์ประกอบส่วนบุคคล ทักษะ ทักษะการสื่อสารในการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ในองค์การ หรือ หน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นหัวหน้างาน หรือ ผู้จัดการที่ บริหารงานในหน่วยงานนั้นๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจใน ทางบวก หรือ แรงจูงใจในทางลบ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์การ ดังที่กล่าวมา มีหลายองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การ ทั้งในทางบวก และ ในทางลบ ทั้งในทางตรง และทางอ้อม ซึ่งหากสามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ได้อย่าง ลึกซึ้งและถูกต้อง ก็จะสามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้เพื่อนำมาซึ่งการบริหารงานภายในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท โกลบอลโก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทผลิต ท่อทองแดงไร้ตะเข็บ ซึ่งตั้งอยู่ใน สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดระยอง ก่อตั้งเมื่อ พุทธศักราช 2539 ด้วยทุนจดทะเบียน 1,129 ล้านบาท และเครื่องจักรที่มีกำลังการผลิต 24,000 ตัน/ปี หรือ 2,000 ตัน/เดือน เนื้อที่ทั้งหมด 71 ไร่ 3 งาน 53.5 ตารางวา บริษัท โกลบอลโก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ (ทิว) ไทยแลนด์ จำกัด เป็นบริษัทผลิตท่อทองแดงที่ติดอันดับใหญ่ที่สุด 1 ใน 3 อันดับของประเทศดำเนินการผลิต ด้วยจำนวนพนักงานเริ่มต้น 80 คน ปัจจุบันมีพนักงาน และผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด จำนวน 292 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารชาวญี่ปุ่น จำนวน 9 คน ผู้บริหารชาวไทยจำนวน 10 คน พนักงานระดับ

วิศวกรจำนวน 24 คน พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 44 คน และ พนักงานที่อยู่ในสายการผลิต และส่วนสนับสนุนการผลิต จำนวน 205 คน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โคเบล โก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภายในองค์กรเอง และ เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ที่สนใจซึ่งอาจจะอยู่ในองค์กรอื่น ๆ อันอาจพบลักษณะของพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งมีผลจากองค์ประกอบต่างๆ ดังที่ได้ทำการศึกษาวิจัย และสามารถที่จะนำผลงานวิจัยนี้มาปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงและปรับใช้ ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท โคเบล โก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์)
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการ จนถึง ระดับวิศวกรของบริษัท โคเบล โก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดระยอง จำนวน 273 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) แบ่งออกเป็น

2.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานปัจจุบัน

2.2.2 องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจ ทักษะ ทักษะภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

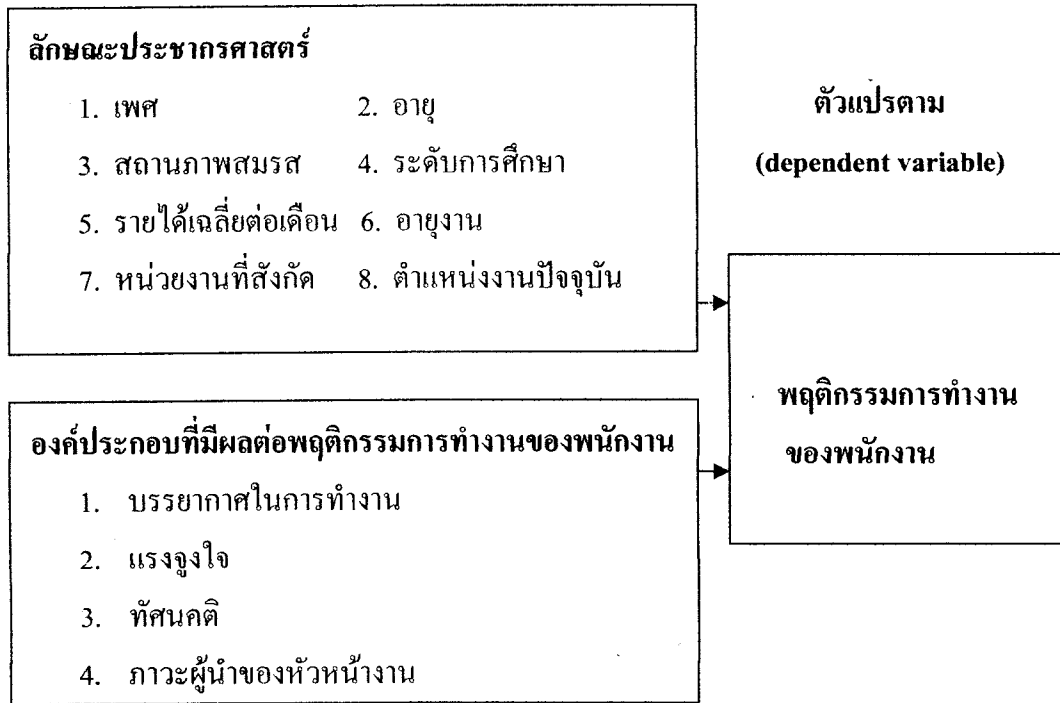
3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างเดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2552

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โคมเบล โก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Maslow (1970) พฤติกรรมการทำงานของ Gibson และคณะ (1977) และ โมเดลพฤติกรรมองค์การของ สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ (independent variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติ หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน บริษัท โคเบลโก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด ที่แสดงออกมาในสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้ง ความคิด ทำที่ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เช่น ความมานะ ความอดุสาหะ กระตือรือร้น อุทิศเวลา รับผิดชอบ และมนุษยสัมพันธ์

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานระดับ ตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป จนถึงพนักงานระดับวิศวกร และพนักงานระดับผู้จัดการ

องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งในที่นี้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- **บรรยากาศในการทำงาน** หมายถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- **แรงจูงใจ** หมายถึงพลังที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติ หรือ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเอง หรือ ตามที่ถูกต้อง
- **ทัศนคติ** หมายถึง ความคิด ความเข้าใจ มุมมอง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ และท่าทีของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งในด้านบวก หรือ ด้านลบ และอาจมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น
- **ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน** หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือ การจูงใจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งที่คนหรือพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยได้จากการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ซึ่งปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร
2. ผู้บริหารทุกระดับของบริษัทฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ในด้านที่เป็นประโยชน์ ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อทำให้พนักงานในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดี และหลีกเลี่ยงการนำองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางที่ไม่ดีไปใช้
3. ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของหน่วยงานต่างๆ

1971
10/10/71