

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกได้วิวัฒนาการก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ทำธุรกิจที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ภาวะที่เศรษฐกิจจะถดถอยไปบ้าง องค์กรส่วนใหญ่ก็ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับตัวในด้านต่าง ๆ เพื่อให้้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญและองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร บุคลากร และการบริหารจัดการ ดังนั้นองค์กรจึงต้องทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้น บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้บริหารควรจัดการ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งส่งผลต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจตลอดจนการปฏิบัติในองค์กร และเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาบรรยากาศในองค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงในระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากบรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์กร องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่น่าพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างก็รู้ถึงความต้อง และความพึงพอใจต่อกัน บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะบรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและใจของพนักงาน โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและกำหนด

พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและเป็นตัวกำหนดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น (นพรัตน์ พงษ์ฐากร, 2553 หน้า 1)

สาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและไม่อาจอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างยาวนาน เนื่องจากการรับรู้และความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศองค์กร ทั้งโครงสร้างของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลง และการสื่อสารในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานที่ทำงานที่สอดคล้องกับบรรยากาศแวดล้อมขององค์กร โดยบางคนอาจจะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในทางลบ แต่บางคนอาจมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในทางบวก พนักงานที่ไม่พอใจอาจต้องออกจากองค์กร เพื่อหาองค์กรใหม่ที่มีบรรยากาศองค์กรเหมาะสมตามที่ตนเองต้องการ บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ ความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์กรแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ ความเชื่อ ทักษะคิด และค่านิยมทางวัฒนธรรม ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรทำเพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด คือการให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการจูงใจที่ดี ก็จะสามารถผลิตหรือปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การพยายามให้ผลตอบแทนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการขององค์กรด้วย เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีและเป็นไปตามเป้าหมายของการทำงาน โดยแรงจูงใจนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ก็นับว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย เพราะหากบุคคลมีหัวหน้างานที่ไม่เข้าใจลูกน้อง ไม่สามารถเป็นที่พึ่งพิง และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานและไม่ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ หรือหากเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ขาดการประสานงานที่ดี ไม่มีการพูดคุยสื่อสารกัน เกิดการเกี่ยงงานกัน จนทำให้งานสะดุดหรือล่าช้า ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรด้วย (พุทธประทุม ต้นสูงเนิน, 2554 หน้า 2)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตลือรถยนต์ บริษัทเอนโกไทย จำกัด สำหรับเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพิจารณา กำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ ปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา และนำมาเป็นแนวทางในการ

วางแผน ปรับปรุงรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตล้อยยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด จำนวน 230 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล บริษัท เอนโกไทย จำกัด ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2558) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

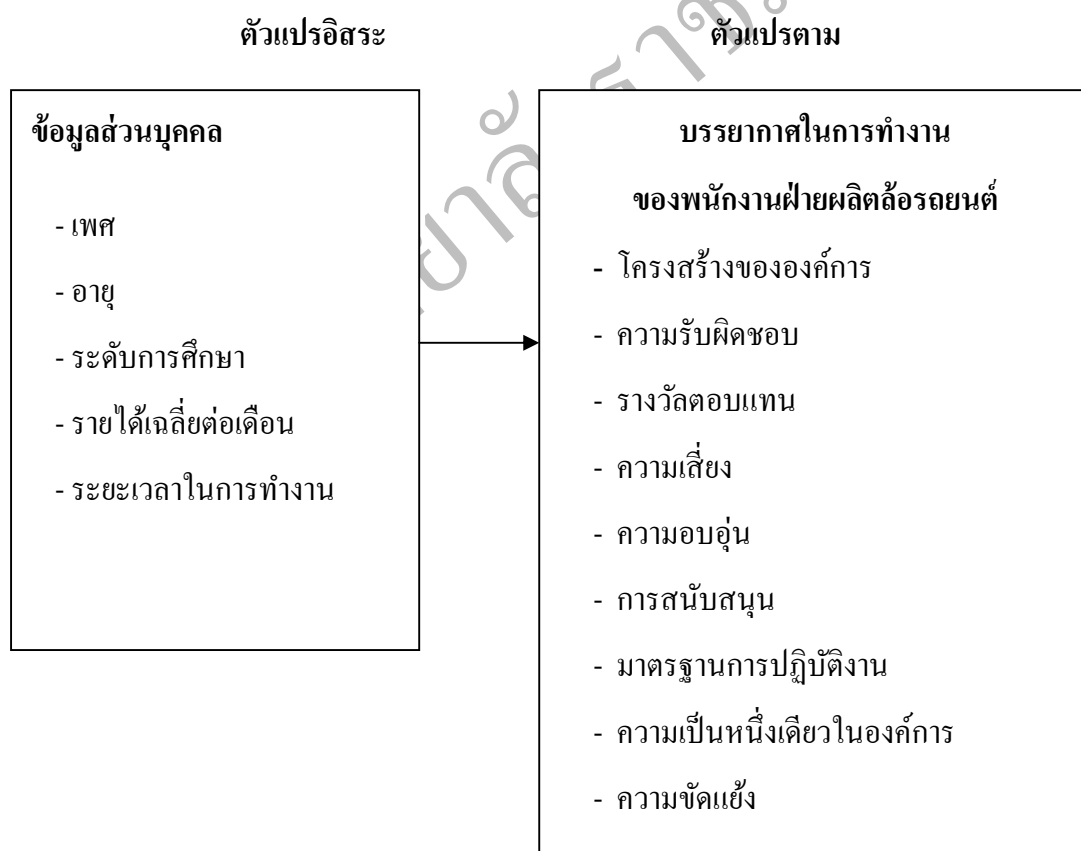
2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และความขัดแย้ง

### 3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระยะเวลาเดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม 2559

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด ได้นำแนวคิดที่ใช้วัดบรรยากาศในองค์กรของ Litwin & Stringer (1968) มาประยุกต์ใช้ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท เอนโกไทย จำกัด หมายถึง บริษัทผู้ผลิตล้อและชิ้นส่วนอลูมิเนียมอัลลอยสำหรับรถยนต์และรถจักรยานยนต์แก่อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ตั้งอยู่ที่ 444 หมู่ 17 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซอย 6 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10504

พนักงานฝ่ายผลิตล้อรถยนต์ หมายถึง พนักงาน บริษัท เอนโกไทย จำกัด ซึ่งอยู่ในสายงานการผลิตล้อรถยนต์ ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงาน ในด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานแบ่งออกเป็น 9 ด้านมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างขององค์กร (structure) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ผังการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานของบริษัทด้วย เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จและเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน

รางวัลตอบแทน (reward) หมายถึง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับคำยกย่อง การได้เพิ่มเงินเดือน เป็นต้น

ความเสี่ยง (risk taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์กร

ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง มิตรภาพที่ดีภายในบริษัท ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการยอมรับ มีความเป็นกันเองในองค์กร

การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standard) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจและเชื่อถือได้ ทั้งผู้บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติ

ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (commitment) หมายถึง เป็นการรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่คุณเองทำงานอยู่

ความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ร่วมงานในฝ่ายมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อเป็นการยุติและเป็นที่พอใจของทั้ง 2 ฝ่าย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตต่อรถยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำไปปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะงาน อันทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสร้างบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท เอนโกไทย จำกัด และเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ต่อการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานและลักษณะงานต่อไป