

การศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อบริษัท
กรณีศึกษา บริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตจังหวัดชลบุรี
THE STUDY OF EMPLOYEE'S EXPECTATION ON WORKING
CASE STUDY PLASTICS MANUFACTURING IN CHONBURI PROVINCE

รัตนา ประภากร¹

¹บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น E-mail:ratanappk@yahoo.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานในบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพนักงานในบริษัทกรณีศึกษา โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับผู้จัดการแผนก ผู้ศึกษากำหนดวิธีการศึกษาด้วยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 100% โดยกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนทั้งหมด 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จากผลการศึกษาทางด้านพบว่า ความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานในบริษัทกรณีศึกษาด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือด้านนโยบายและการบริหารองค์กรรองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับโดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการบริหารงานของบริษัท ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้าและระดับผู้จัดการของบริษัทกรณีศึกษาต่างมีความคาดหวังว่าบริษัทจะมีนโยบายการบริหารองค์กรที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานสามารถทำงานจนกระทั่งปลดเกษียณได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีคือลักษณะงานมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความหลากหลายมีปริมาณงานที่เหมาะสมและสามารถทำให้บรรลุผลได้

คำสำคัญ : ความคาดหวังของพนักงาน

Abstract

The purpose of this study was to examine the expectations of employees to work in the case study. The group used in this study is a case study in the company. By targeting staff supervisor and manager. The study determined how the study subjects were 100% of the target with a total of 71 people were used to collect data. The results of the study found expectations of employees to work in the company with the highest score is the case for policy and management, followed by the security forces at work, relationship between individuals in the organization. The nature of the practice the

reputation of the company terms of working conditions respectively, all at a high level and the other 3 are moderate, the management of the company. The opportunities work and the compensation and benefits in the work place. Senior leaders and managers of case studies expected the company has a policy of good corporate management. The stability of the work, can work until retirement. There are good relationships between individuals in organizations, both colleagues and supervisors. Including the nature of the good practice is job is interesting and challenging, diverse workloads, and is able to achieve. Keywords : Expectations of employees.

1. บทนำ

ความต้องการแรงงานในจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้นในทุกประเภท ธุรกิจ โดยเฉพาะ ประเภทอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 60.5 ซึ่งต่อบริษัทกรณีศึกษาในกลุ่มธุรกิจ ผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมการผลิตเช่นเดียวกัน จึงได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว บริษัทต่างๆจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรไว้ ซึ่งการจะวางแผนกลยุทธ์ ได้ ดั้นั้นการรู้และเข้าใจความคาดหวังของพนักงานจะช่วยให้การวางแผนนั้นมี ประสิทธิภาพมากขึ้น [1-2] เมื่อพนักงานที่มีความชำนาญลาออกหรือพ้น สภาพการเป็นพนักงาน การหาคนใหม่มาทดแทน (Recruit) ส่วนใหญ่มักไม่ ทันตามความต้องการของผู้ร้องขอส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับกับต้นทุนการผลิตโดยเฉพาะแรงงานที่เป็นกลุ่มหัวหน้างานและช่างควบคุมงานซึ่งต้องใช้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งความรู้ด้านเทคนิคและการจัดการรวมทั้งการ ฝึกทักษะเป็นระยะเวลา นาน 1-2 ปี เนื่องจากหลักสูตรการเรียนการสอนใน สถาบันการศึกษายังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมได้ ทุกสาขา ผู้ประกอบการต้องแสวงหาความรู้เองจากแหล่งต่างๆ เช่น จาก ผู้ผลิตเครื่องจักรอุปกรณ์หรือผู้ผลิตวัตถุดิบ หรือเข้ารับการอบรมร่วมกับ สมาคมที่เกี่ยวข้องเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในช่วงระหว่างการเรียนรู้ จะทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดบ่อยอันเนื่องมาจากความไม่ชำนาญ เกิด ความเสียหายหรือของเสียในกระบวนการซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงที่ทำให้ ต้นทุนการผลิตขององค์กรสูงขึ้น [3-4] ดังนั้นจึงมีความสนใจเรื่องการศึกษา

ถึงความคาดหวังของพนักงานซึ่งจะเป็นข้อมูลให้องค์กรสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ด้านการธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

2. วิธีการศึกษา

ขั้นตอนที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือกลุ่มหัวหน้างานระดับหน่วย และระดับแผนกบริษัทกรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติก เนื่องจากสถานประกอบการไม่สามารถให้เก็บข้อมูลแบบสอบถามพนักงานทั้งองค์กรได้ บริษัทเล็งเห็นว่าความคาดหวังทัศนคติและของหัวหน้างานที่มีต่อบริษัทจะส่งผลต่อการดูแลพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงเสนอให้สำรวจกลุ่มหัวหน้างานระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 71 คน ด้วย

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

2.3 การรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกบริษัทกรณีศึกษา จำนวน 71 คน โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2557

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ผลการศึกษา

การวิเคราะห์แต่ละด้าน :

จากการศึกษาองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานต่อบริษัทกรณีศึกษา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทกรณีศึกษาจำแนกรายด้าน

ลำดับ	ภาพรวม	Mean	S.D.	การแปลความหมาย
1	ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.9859	0.7069	มาก
2	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.9577	0.8006	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.8592	0.7615	มาก
4	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.7746	0.5903	มาก
5	ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.7606	0.7831	มาก
6	ด้านสภาพการทำงาน	3.7324	0.7551	มาก
7	ด้านการบริหารงานของบริษัท	3.5070	0.8258	ปานกลาง
8	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.4366	0.7696	ปานกลาง
9	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม	3.4366	0.8901	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคาดหวังต่อการทำงานในบริษัทภาพรวมจำแนกรายด้าน มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านนโยบายและการบริหารองค์กร รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงานของบริษัท ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามความแตกต่างทางลักษณะงาน

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	ความคาดหวังสูงสุดใน 5 ลำดับแรก	Mean
ลักษณะงาน	สำนักงาน	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.0000
		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.0000
		ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.7895
		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.6842
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.5789
	ผลิต	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.1212
		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.0000
		ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.9697
		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.6842
		ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.6061
	สนับสนุนการผลิต	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.8947
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.7368
		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.6842
		ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.6316
		ด้านสภาพการทำงาน	3.6316

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานสำนักงานคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ตามลำดับ

ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานลักษณะงานการผลิต คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรและด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ตามลำดับ

ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานสนับสนุนการผลิตมีความคาดหวังเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามความแตกต่างทางตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	ความคาดหวังสูงสุดใน 5 ลำดับแรก	Mean
ตำแหน่งงาน	หัวหน้า	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.0364
		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.0182
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.9273
		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.8000
		ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.7636
	ผู้จัดการ	นโยบายและการบริหารองค์กร	3.8750
		ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.7500
		ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.6875
		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.6875
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.6250

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานระดับหัวหน้างานคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรตามลำดับ

ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานระดับผู้จัดการคือด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัทและด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามความแตกต่างทางอายุงาน

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	ความคาดหวังสูงสุด 5 ลำดับแรก	Mean
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.5000
		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.5000
		ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน	4.0000
		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.0000
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.0000
	1-2 ปี	ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.8571
		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.8571
		ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.5714
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.5714
		ด้านการบริหารงานของบริษัท	3.4286
	2-5 ปี	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.0000
		ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.7500
		ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.5000
		ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.2500
		ด้านสภาพการทำงาน	3.2500
	มากกว่า 5 ปี	ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.0172
		ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.0000
		ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.9483
		ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท	3.8793
		ด้านสภาพการทำงาน	3.7931

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานอายุงาน 1-2 ปีคือด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ

ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานอายุงาน 2-5 ปีคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กรตามลำดับ

ความคาดหวังที่มีคะแนนสูงสุด ของพนักงานอายุงาน 5 ปีขึ้นไปคือด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรตามลำดับ

4. สรุป

จากผลการศึกษารายด้านพบว่า ความคาดหวังของพนักงานต่อการทำงานในบริษัทกรณีศึกษาด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือด้านนโยบายและการบริหารองค์กรรองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับโดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมี

อีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการบริหารงานของบริษัท ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน

พนักงานระดับหัวหน้าและระดับผู้จัดการของบริษัทกรณีศึกษาต่างมีความคาดหวังว่าบริษัทจะมีนโยบายการบริหารองค์กรที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานสามารถทำงานจนกระทั่งปลดเกษียณได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีคือลักษณะงานมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความหลากหลายมีปริมาณงานที่เหมาะสมและสามารถทำให้บรรลุผลได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชนิดาภา ลิปิโรจนพงศ์. *ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, (2554).
- [2] มนฤทัย ลากเฉลิมพงษ์. *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, (2549).
- [3] รัชณี ตรีสุทธีวงษา. *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การบัญชีและการจัดการ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, (2552).
- [4] อัครินทร์ พาพเสวต. *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทคาโออินดัสเทรียล (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (2546).