

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยล้วนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่มากขึ้นทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหากลยุทธ์ในการดำเนินงานที่จะสามารถทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง ซึ่งทำให้องค์กรในปัจจุบันได้พยายามพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย กระบวนการบริหารงานและกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินธุรกิจขององค์กรนั่นเอง

ปัจจุบันการลงทุนพัฒนานวัตกรรมและการดำเนินการในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากนโยบาย กฎหมาย ระเบียบภาครัฐ และกระแสสังคมมาก เป็นผลให้องค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องมีการจัดการความสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐและสังคมมากขึ้นกว่าในอดีต จึงจะทำให้แผนการลงทุนดำเนินไปได้ และสร้างความพร้อมในการแข่งขันทางการตลาดกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกันต่อไป สำหรับองค์กรธุรกิจที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าว ก็ทำให้เกิดความเสียโอกาสทางธุรกิจขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นการบริหารความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับภาครัฐและสังคม แนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อตอบรับกับการจัดการความสัมพันธ์ขององค์กรกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกระบบนั้น ในปัจจุบัน ทุกองค์กรต่างหันมายอมรับและให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาสมรรถนะของคนในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยใช้การพัฒนาองค์กรเพื่อการแก้ไขปัญหา หรือใช้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาองค์กรมักประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์กร การดำเนินงานพัฒนาองค์กร และการประเมินการพัฒนาองค์กร โดยการวิเคราะห์องค์กรถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยธุรกิจส่วนใหญ่ที่ประสบความล้มเหลวหรือการแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา มักมีสาเหตุมาจากผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาโดยไม่พิจารณาให้รอบครอบหรือทำการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุแทนที่จะวิเคราะห์จากสาเหตุต้นตอของปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งอาจเกิดจากแรงกดดันของ

สภาพแวดล้อม หรือขาดทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีหลักการด้วยความเข้าใจทำให้การกำหนดปัญหา การศึกษาข้อมูลและการแก้ไขปัญหามีผิดพลาด ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าการวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาที่มีคุณภาพ จะช่วยให้การกำหนดทางเลือกของแนวทางปฏิบัติมีความเหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สภาพขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ต้องการต่อไป

บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) เป็นองค์การผลิตและจำหน่ายเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน และเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วนประเภทปรับผิวและเคลือบน้ำมัน ซึ่งสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐในการพัฒนาอุตสาหกรรมเหล็ก อันเป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานของประเทศ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสนองต่อความต้องการเหล็กภายในประเทศที่นับวันจะทวีสูงขึ้น เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทย่อมต้องการให้มีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคงด้วยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส อันจะสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวม จากเป้าหมายดังกล่าว ทำให้การพัฒนาองค์กรและสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรละเลยมิได้

ดังนั้นการค้นหาคำปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรจึงเป็นปัญหาที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรของ

บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กรได้อย่างตรงประเด็น และช่วยให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยในการบริหารองค์กร รวมถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ที่มีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์กรของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลองค์กรของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้เขียนจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการของบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการของบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ตำบลแม่รำพึง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้นำแนวคิดปัจจัยภายในองค์การตามแนวคิด McKinsey 7S Model ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) สมาชิก (Staff) ทักษะ (Skill) และ ค่านิยมร่วม (Shared Values) และประสิทธิภาพการมาใช้สำหรับกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษา
3. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) จำนวน 5 สาขงาน
4. ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม 2553

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) หมายถึง บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน และเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน ประเภทปรับผิวและเคลือบน้ำมัน

ประสิทธิภาพการ หมายถึง ความสามารถของบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยวัดจาก

(1) ความสามารถในการผลิต (2) ความสามารถในการปรับตัว (3) ความพึงพอใจของสมาชิก และ (4) การพัฒนาองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย

กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง แบบแผนหรือสิ่งที่บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ได้วางแผนเพื่อตั้งรับต่อการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อช่วยให้เกิดการกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่ช่วยสมาชิกรู้ว่าควรจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใด จึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง เกณฑ์หรือโครงสร้างที่กำหนดผังการทำงานและการประสานงานขึ้นมาจากแผนกลยุทธ์ ขนาดขององค์กรรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในฐานะผู้ปฏิบัติเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อีกด้วย

ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ระบบการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายในองค์กร ซึ่งระบบการปฏิบัติงานของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) จะเป็นการรวบรวมองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนำมาจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสำหรับการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) เป็นต้น เพื่อช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียม ซึ่งได้พัฒนาจนกลายมาเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์และลักษณะขององค์กร และ (2) รูปแบบการบริหาร หมายถึง การพิจารณาที่พฤติกรรมและการกระทำของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลา หรือความสนใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร (ภาวะผู้นำ) ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถเชื่อมโยงนโยบายขององค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติให้ไปด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมาชิก (Staff) หมายถึง การบริหารบุคคลในฐานะทุนมนุษย์ขององค์กร ซึ่งในการทำงานนั้น สมาชิกขององค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) มากที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมาชิกจึงต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) เพื่อช่วยให้สมาชิกมีศักยภาพในระดับที่สูงขึ้นและตรงกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง

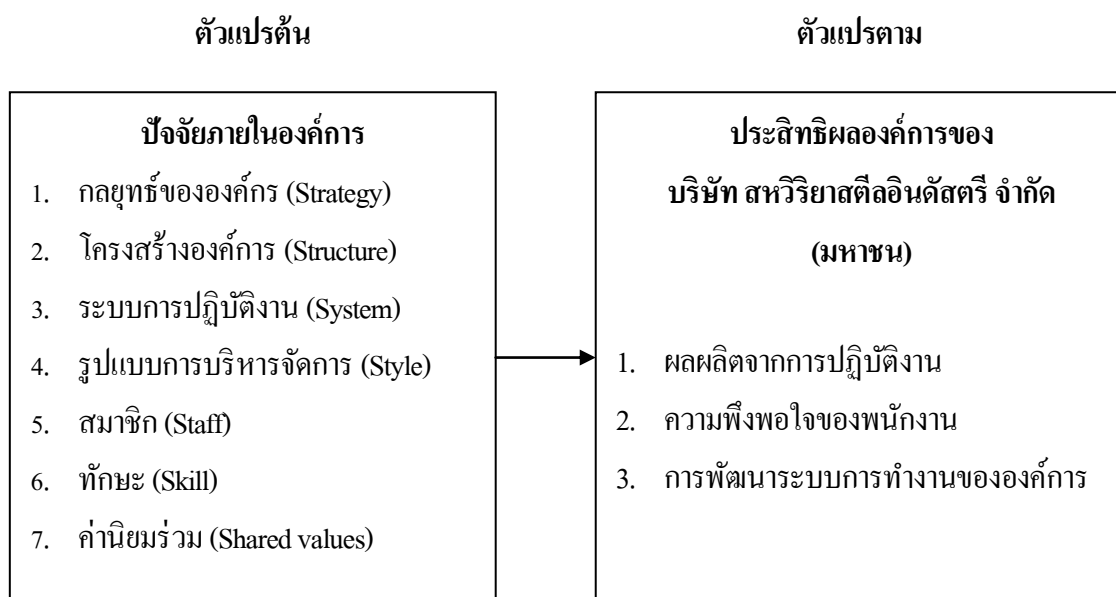
ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถพิเศษ หรือสิ่งที่บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) สามารถทำได้ดีที่สุด รวมไปถึงวิธีการในการขยายและพัฒนาความสามารถนั้น ซึ่งทักษะของสมาชิกในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ ทักษะของสมาชิกในการปฏิบัติงานแยกออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม และ (2) ทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรควรต้อง มุ่งเน้นทักษะทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไป

ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง แนวความคิดที่บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด ได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องนำทางในการทำงานของสมาชิก ซึ่งค่านิยมร่วมจะช่วยให้สมาชิกเห็นถึงคุณค่าหรือเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร และถือเป็นการแนะนำแนวคิดหรือความคิดพื้นฐานที่องค์กร จะต้องการดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อสร้างพื้นฐานความรู้และความเข้าใจให้แก่สมาชิกในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับจากสมาชิก และช่วยให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กรในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดปัจจัยภายในองค์กรตามแนวคิด McKinsey 7S model (Waterman, Peter & Phillips, 1980 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2538 : 125) ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) สมาชิก (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Values) และประสิทธิผลองค์กรมาใช้สำหรับกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของบริษัท สหวิริยาสีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
2. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจต้องการนำ ข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดต่อไป