

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท นครไทยศรี อุตสาหกรรม จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้คือ ร้อยละและค่ามัชฌิมเลขคณิต ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 25-29 ปี จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานคุมเครื่องจักร สังกัดฝ่ายผลิตอายุงานเฉลี่ยไม่เกิน 5 ปี และเคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร

พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในระดับสูง แต่ประเด็นที่มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้องอยู่ในอันดับท้าย ๆ คือ การสื่อสารของผู้บริหารให้พนักงานทราบก่อนการดำเนินการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาองค์กรทำให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งของตนเองชัดเจน และทำให้พนักงานมีขอบเขตงานที่กว้างมากขึ้น พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด อายุงานในองค์กร และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-39 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนสำนักงาน สังกัดส่วนสำนักงาน มีอายุงานในองค์กรตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรมีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 40-55 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนโรงงาน สังกัดส่วนโรงงาน มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปีและเคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กร

สำหรับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร นั้นผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุดว่าการพัฒนาบริษัทช่วยให้บริษัทมียอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ส่งผลดีต่อพนักงาน ด้านพฤติกรรมพนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทำให้เสียเวลาทำงาน และไม่เพิ่มความรู้ ด้านโครงสร้าง พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า

การพัฒนาบริษัททำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีช่องว่างมากขึ้น และด้านกระบวนการ พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดว่า การทำงานที่ต้องบันทึกข้อมูลลงเอกสาร เพิ่มความยุ่งยากในการทำงานและเสียเวลา

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด อายุงานในองค์กร และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป กล่าวคือ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรม พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านโครงสร้าง พนักงานที่มีเพศ แผนก/สังกัด อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านกระบวนการ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/สังกัด อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร โดยองค์กรควรมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจ ความจำเป็น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของการพัฒนาองค์กรอย่างถูกต้อง เพียงพอ โดยเน้นพนักงานกลุ่มที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำ รวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งควรมีการตั้งหน่วยงานหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรโดยตรง เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านการพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ ทั้งด้านการบริหาร และการปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ที่สำคัญคือ ความร่วมมือจากพนักงาน พนักงานทุกระดับ ควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามขั้นตอน นโยบายใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ สิ่งที่เปลี่ยนแปลง จากการพัฒนาองค์กร และปรับพฤติกรรมให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Abstract

The study on “The Readiness of Operational Employees on Organizational Development : A Case Study of Nakornchaisri Industry Company Limited” aims at studying the level of knowledge, understanding, and opinions on organizational development. Questionnaire is used as instrument for data collection. Statistics applied are Percentage and Arithmetic Mean.

The study finds that the majority of employees are females with an average age between 25-29 years who finish elementary and lower secondary education and work as machine controllers in the Production Department for not over 5 years and have participated in organizational development activities.

Most employees have knowledge and understanding of organizational development at advanced level. However, there are issues they have correct understanding at the end of the list which are communication given by the executives before proceeding with the implementation, and the fact that organizational development widens the knowledge on their duty, responsibility and scope of work. It is found that difference in age, work position, unit affiliation, duration of work, and participation in organizational development activities result in difference of level of knowledge and understanding of organizational development. For instance employees aged between 18-39 years working as office employees in administration unit for 10 years and over and have never participated in organizational development activities have more knowledge and understanding than employees aged between 40-55 years working as production employees in the factory unit for less than 10 years and have participated in organizational development activities.

With reference to the opinions of operational employees on organizational development, it is found that they do not go along with it. In more detail, the whole picture reflects that the employees agree the most that organizational development helps only the increase of sale volume and has nothing to do with the betterment of employees. On behavioral aspect the employees agree the most that participation in

training activities organized by the Company causes a waste of working time and does not increase their knowledge. On structural aspect they agree the most that organizational development widens the gap of relationship between the executives and operational employees. Lastly on the aspect of process the employees agree the most that work recording on paper increases the complexity and is a waste of time.

Employees with difference in gender, age, educational attainment, work position, unit affiliation, duration of working with the organization, and participation in organizational activities have different opinions toward various aspects of organizational development. For instance employees with difference in gender, educational attainment, and participation in organizational activities have different opinions on the whole picture of organizational development. On behavioral aspect employees with difference in age, work position, unit affiliation, duration of work and participation in organizational activities reflect different opinions. In the same way, on process aspect employees with difference in age, educational attainment, work position, unit affiliation, duration of work, and participation in organizational development activities reflect different opinions.

The study recommends that all parties concerned should recognize the importance of organizational development. The Company itself should communicate employees at all levels to correctly understand the need, targets, and objectives of organizational development with an emphasis on less educated groups, and at the same time support and give them the opportunity to continuously participate in order to create good attitude toward the development. The Company should establish a special unit or appoint personnel to be directly responsible for organizational development. Importantly, however, is collaboration from the employees. That is the employees at all levels should collaborate by adopting the changing practices and policies newly developed by seeking more knowledge on the changes and by adjusting their behavior to correspond with the changes to bring about a success of organization development.