

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