

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมภายนอกในลักษณะทางมหภาคและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีขอบเขตแผ่ขยายออกไปในวงกว้าง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งในรูปแบบขององค์กรและองค์กรโดยรวม ทำให้องค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต่างพยายามหาวิธีที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาแนวทาง พื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรตามแนวทาง รูปแบบ และเทคนิคในด้านต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกว่า “OD” เป็นเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่ที่ถูกพัฒนา ปรับปรุง และนำมาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา ก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดทางการบริหารเชิงรุกที่มุ่งเน้นให้องค์กรเตรียมความพร้อมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากจะวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่สาเหตุไม่ใช่แค่การแก้ไขปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเท่านั้น ซึ่งการแก้ปัญหที่ต้นเหตุจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาองค์กรเพื่อตอบสนองของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นมีเป้าหมายเพื่อ

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่จำกัดให้ได้ผลงานและคุณภาพมากที่สุด
- 2) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 3) การปรับปรุงองค์กร โดยมุ่งเน้นให้องค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำนวัตกรรม เทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามาสู่องค์กร
- 4) ความสมบูรณ์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นความสามารถของบุคลากรในองค์กร สร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนและองค์กรก้าวไปพร้อมกัน สร้างสัมพันธที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร
- 5) เปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นการแสวงหาวิธีการที่มีแบบแผน เพื่อ

มุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรทั้งระบบ เช่น บรรทัดฐาน ความเชื่อ โครงสร้างองค์กร นโยบายและแนวทางปฏิบัติ เทคโนโลยีและทรัพยากรด้านต่าง ๆ 6) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถแข่งขันหรือได้เปรียบคู่แข่งทางการค้า

เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกระดับขององค์กร โดยเฉพาะสมาชิกในองค์กรซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

บริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัด เป็นหนึ่งในหลายองค์กรที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อความอยู่รอด โดยการทบทวนนโยบาย โครงสร้าง กระบวนการและระบบต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างจริงจัง เนื่องจากแต่เดิมบริษัทมีการบริหารงาน และโครงสร้างการบริหารเป็นแบบระบบครอบครัว การผลิตเป็นการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ไม่มีการวางแผนการผลิต ไม่มีการจัดเก็บสินค้าสำเร็จรูปเพื่อรองรับคำสั่งซื้อ ตลอดจนไม่มีการตรวจสอบคุณภาพสินค้าก่อนส่งให้กับลูกค้า

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งหมด 391 คน ประกอบด้วยฝ่ายผลิตจำนวน 276 คน และฝ่ายสนับสนุนการผลิตจำนวน 115 คน ด้วยความเป็นบริษัทผลิตเทปลูกไม้ของคนไทยเชื้อสายจีนที่ดำเนินการมาเป็นเวลากว่า 30 ปี จึงทำให้ได้รับการยอมรับ แต่จากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีคู่แข่งทางการค้ามากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะประเทศจีนที่ได้เปรียบด้านการแข่งขันทั้งในด้านวัตถุดิบและแรงงาน ส่งผลให้ลูกค้ามีทางเลือกหลากหลาย และเลือกซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ ความได้เปรียบในด้านการแข่งขันในอดีตจึงไม่เป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันทางการค้าเหมือนเช่นในอดีต ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อกระบวนการทำงานที่ทันสมัย การมีเครื่องจักรเครื่องมือ และระบบการทำงานที่รัดกุม หรือการมีทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีคุณภาพย่อมมาซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรหากจะให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดจำเป็นต้องมีสมาชิกในองค์กรจะต้องมีความพร้อมต่อการพัฒนา การพัฒนาที่มุ่งเน้นเพียงพนักงานระดับบริหารหรือระดับจัดการ ซึ่งอัตราส่วนไม่สูงเมื่อเทียบกับสมาชิกในองค์กร อีกทั้งพนักงานในระดับดังกล่าวเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง ย่อมปรับตัวให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ตรงกันข้ามกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีจำนวนมากในองค์กร พนักงานกลุ่มนี้แม้จะไม่มีส่วนร่วมใน

การกำหนดเป้าหมาย นโยบายในการพัฒนาโดยตรง แต่เป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอน นโยบายต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร พนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงนัก การรับรู้หรือ การเข้าใจวิธีการ นโยบายหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นไปได้ช้ากว่าพนักงานระดับอื่น ๆ ซึ่งอาจ นำมาซึ่งทัศนคติด้านลบและการต่อต้านการพัฒนาองค์กร

ดังนั้นในการพัฒนาองค์กร ส่วนหนึ่งที่จะต้องศึกษาคือ ความพร้อมของพนักงานระดับ ปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งการศึกษาความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อ การพัฒนาองค์กรนี้จะทำให้ทราบว่าพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการพัฒนา องค์กรอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น เพราะการที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจาก บุคลากรภายในองค์กร หากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี แล้วย่อมทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของ การพัฒนาอย่างแท้จริง

ผู้ศึกษาในฐานะผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ได้เห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อ การพัฒนาองค์กร บริษัท นครไทยศรีอุตสาหกรรม จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทาง ในการเตรียมความพร้อมของพนักงาน เพื่อให้การพัฒนาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 1.1

จำนวนพนักงานบริษัท บริษัทนครไทยศรีอุตสาหกรรม จำกัด
จำแนก ตำแหน่งงาน และตามหน่วยงานที่สังกัด

แผนก	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค	พนักงานทั่วไป	รวม
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	1		4	3	8
ข้อมูลผลิตภัณฑ์	1	1	2	6	10
ขายต่างประเทศ			1		1
บุคคล-ธุรการ	1		3	8	12
ผลิต	1		1		2

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

แผนก	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่/ ช่างเทคนิค	พนักงาน ทั่วไป	รวม
ผลิต 1		1	3	46	50
ผลิต 2		1	7	69	77
ผลิต 3	1	1	9	53	64
ผลิต 4		1	3	13	17
ผลิต 7		1	3	62	66
วางแผนการผลิต	1		9		10
คลังวัตถุดิบและวัสดุสำเร็จรูป	1	2		22	25
คลังสินค้าสำเร็จรูป	1	3	2	15	21
วิศวกรรมและพัฒนาระบบงาน	2	3	1	19	25
ข้อมูลและสารสนเทศส่วนโรงงาน	1		2		3
รวม	11	14	50	316	391

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นครไฮศรีอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีต่อการพัฒนาองค์กร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็น ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นครไฮศรีอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีต่อการพัฒนาองค์กร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นครไฮศรีอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการพัฒนาองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัด ต่อการพัฒนองค์กรซึ่งครอบคลุมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัดต่อการพัฒนองค์กร โดยเปรียบเทียบความพร้อมระหว่างกลุ่ม ตัวอย่างต่อการพัฒนองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัด ทั้งหมดจำนวน 366 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

การพัฒนองค์กร คือ กระบวนการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาความสามารถขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสมบูรณ์ขององค์กร โดยนำความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องที่เป็นพื้นฐานทางด้านงานกระบวนการทางมนุษย์ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแต่ละบุคคล กลุ่ม และองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายและความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นสำคัญ

ความพร้อม หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัด ต่อการพัฒนองค์กร

ความรู้ หมายถึง การรับรู้ และความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนองค์กร ด้านภาพรวมของการพัฒนองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านพฤติกรรม และด้านกระบวนการ

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนา
องค์กร

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ grade 1-4