

การพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร
ในเขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี*
Personnel development affect to organization
effectiveness in 304 industrial park 7, Prachinburi province



๘๖ ชื่นชวน นิชัง
Chuencheewan Neesang

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร และความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานองค์กรในเขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความแตกต่างและระดับความสัมพันธ์ใช้สถิติ Chi-square และ Cramer's V

*วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2552
**นักศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในส่วนของอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทธุรกิจของงานที่ทำแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

2. การพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้าน คือการฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่การงาน การมอบหมายงาน และการพัฒนาบุคลากรขององค์การโดยวิธีอื่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, ประสิทธิภาพขององค์การ

ABSTRACT

The purposp of this research were to examine factors relating to study the personnel development, the level of organizational effectiveness, the demographic factors of employees affecting opinion of personnel development, and the relationship between the personnel development and the organizational effectiveness in 304 Industrial Park 7, Prachinburi province.

The research sample comprised of 331 employees in the 304 Industrial Park 7, Prachinburi province. Questionnaires were used as a tool to collect data consisted of a close-ended questions questionnaire comprising 5 level check list rating scale. The statistical package for the social sciences (SPSS) was used included frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Cramer's V analysis for correlation.

The research found that:

1. The employees who had different age, education, experience of working and type of business were different in personnel development as a whole with statistical significance at the level of .05 but the different sex and position were not different in the personnel development as a whole with statistical significance at the level of .05.

2. The personnel development in training, coaching, job rotation, job assignment and other personnel development method were not related to the organizational effectiveness.

Keywords: personnel development. organization effectiveness.

ความนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการในเวทีเศรษฐกิจโลก มีการเชื่อมโยงเศรษฐกิจ การค้าต่อกันอย่างไร้พรมแดนและรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศเข้ามาเป็นจักรกล สำคัญในการติดต่อสื่อสาร มีการแข่งขันอย่างเสรี ขยายวงกว้าง ลึกและรุนแรง มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ กลยุทธ์ เพื่อเอาชนะคู่แข่งกันอย่างรวดเร็ว มีการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ กีดกันทางการค้ามากขึ้น โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำ ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองโลกเป็นตลาดทั้งหมด มองหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส ปัญหา อุปสรรคและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจการค้าโลก จำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องรู้ว่าขณะนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้างที่เราควรให้ความสนใจ เพื่อปรับตัวและ ก้าวให้ทันกับสถานการณ์ การปรับเปลี่ยนองค์กร เช่น การปรับโครงสร้างขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพทันสมัย ทันท่วงทีสถานการณ์ การปรับแนวทางการบริหารงานสมัยใหม่ ซึ่งการ บริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและ ผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ เพื่อจะนำองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลก และให้สามารถยืนอยู่ได้ (ปราโมทย์ อินสว่าง, ออนไลน์, 2551)

พัฒนาการด้านการพัฒนาบุคลากรจากอดีตจนถึงปัจจุบันนั้น ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด มาโดยตลอดเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จากแนวคิดที่ว่า "สร้างคนก่อนสร้างผลิตภัณฑ์" (people before product) สามารถยืนยันได้ว่า ทรัพยากร บุคคล (man) เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดของการประกอบอุตสาหกรรม นอกเหนือจากปัจจัย อื่น ๆ คือ เครื่องจักร (machine) วัตถุดิบ (material) วิธีการ (method) เงิน (money) และ การบริหารจัดการ (management) โดยในยุคหนึ่งองค์กรใดมีแรงงานมากกว่าย่อมได้เปรียบ ในการแข่งขัน ยุคต่อมาหากมีเงินทุนมากกว่าย่อมมีอำนาจการแข่งขันสูงกว่า หลังจากนั้นหากมี เทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่าย่อมได้เปรียบกว่า ในปัจจุบันนี้องค์กรใดเร็วกว่าย่อมก้าวขึ้นไปเป็น ผู้นำก่อน ปัจจัยการแข่งขันในเรื่องต่าง ๆ เริ่มมีพลังลดน้อยลง เพราะทุกองค์กรสามารถ ระดมทุนได้ไม่แตกต่างกัน ทุกองค์กรสามารถจ้างบุคลากรที่เก่งได้พอ ๆ กัน ทุกองค์กร สามารถจัดซื้อ จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ใกล้เคียงกัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นถือเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของนักบริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ต่างมุ่งเน้นที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ ทรัพยากรจากบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ (utilization of human resource)

เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทในการจัดสรรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญคือ ภูมิปัญญาของคนในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาก็ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปด้วย และเมื่อองค์กรได้รับการพัฒนา ศักยภาพหรือความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรก็เพิ่มตามไปด้วย จึงเปรียบได้ว่าบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานทุกประเภท ดังเช่นคำกล่าวของคุณธนิษฐ์ เจียรนวนนท์ ประธานกรรมการเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่ว่า "ธุรกิจจะดำเนินไปได้หรือขยายตัวได้ และสำเร็จหรือไม่อยู่ที่คน ทุกอย่างล้วนมาจากคน เงินก็มาจากคน เทคโนโลยีก็มาจากคน ผมถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญล้ำค่าอันเป็นหัวใจขององค์กรทุกองค์กร" (วิจักษณ์ วรบัณฑิตย์, 2546)

เมื่อการทำงานต้องอาศัยบุคลากรในการจัดการและจัดหาวัสดุอุปกรณ์รวมถึงการลงมือปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงได้เข้ามามีบทบาทในการบริหาร อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของผู้บริหารองค์กรก็คือการสนับสนุนบุคลากรดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรทำให้หลายองค์การพยายามสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการมุ่งให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า อันจะเป็นการธำรงรักษาลูกค้าไว้ให้องค์กร เพื่อให้องค์กรคงอยู่อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ทั้งนี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการคัดเลือกพนักงานที่ดีไว้ในองค์กร ย่อมมีความท้าทายอีกระดับหนึ่ง ที่จะธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงไว้ซึ่งคุณภาพในการทำงานตลอดไป โดยผู้บริหารต่างพยายามแสวงหามาตรการที่จะให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ (รัตนา วงศ์ศรีศรีเดือน, ออนไลน์, 2551)

อนึ่ง หลายองค์การได้เลือกรูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไป ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาต้องการจะชี้ให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการทำงาน คือ การฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน การมอบหมายงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรอย่างไร และศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ว่าจะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างไร

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนแนวความคิดดังกล่าวเบื้องต้น โดยอาศัยพื้นที่และประชากรคือนิคมอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นบริเวณของนิคมที่เพิ่งมีการเปิดดำเนินการและมีบริษัทต่าง ๆ ททยอยเข้ามาเปิดบริษัทเพื่อดำเนินธุรกิจ นับเป็นที่น่า

สนใจว่า บริษัทเปิดใหม่เหล่านี้มีแนวคิดและนโยบายอย่างไรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
ตนก่อนที่จะให้คนที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นไปพัฒนากระบวนการผลิตและบริหารจัดการของ
บริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรในเขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การในเขตอุตสาหกรรม
304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในเขตอุตสาหกรรม
304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การในเขต
อุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของ
ธุรกิจที่ทำที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. การฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การมอบหมายงาน
และการพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในองค์การของเขต
อุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1,909 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane (1973, pp. 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง 331 คน
และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากประชากรบริษัท
จำนวน 17 บริษัท ได้บริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์การของ
เขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน วุฒิการศึกษา
ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ประเภทธุรกิจของงานที่ทำ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การ
สอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การมอบหมายงาน และการพัฒนาบุคลากรของ
องค์การโดยวิธีอื่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถในการปรับตัวภายในองค์การ และความสามารถในการปรับตัวภายนอกองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกเฉพาะบริษัทที่เปิดกิจการแล้วและมีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีตัวแปรในการวิจัยคือ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลขององค์การ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์การของเขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี พนักงานในองค์การของเขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงาน ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี และทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ส่วนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรขององค์การในเขตอุตสาหกรรม 304 พาร์ค 7 จังหวัดปราจีนบุรี

1. ด้านการฝึกอบรม

1.1 เหตุผลที่ได้รับการฝึกอบรมมากที่สุดคือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือเพื่อพัฒนาเทคนิคและวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

1.2 ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านความคิด เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มากที่สุด รองลงมาคือด้านคน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีการทำงานเป็นทีม และด้านงาน เพื่อให้สามารถทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างสำเร็จและเสริมสร้างความเข้าใจ วิธีการแก้ไขปัญหา งาน ตามลำดับ

1.3 การสนับสนุนให้ฝึกอบรมภายนอก พบว่า มีการสนับสนุนให้ฝึกอบรมภายนอกปีละ 1 ครั้ง มากที่สุด รองลงมาปีละ 2 - 3 ครั้ง และปีละ 4 ครั้งขึ้นไป ตามลำดับ

1.4 การสนับสนุนให้ฝึกอบรมภายใน พบว่า มีการสนับสนุนให้ฝึกอบรมภายในปีละ 5 ครั้ง มากที่สุด รองลงมาปีละ 6 - 10 ครั้ง และปีละ 10 ครั้งขึ้นไป ตามลำดับ

2. ด้านการสอนงาน

2.1 รูปแบบการสอนงานของพนักงานพบว่า มีรูปแบบการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานคอยให้คำปรึกษา มากที่สุด รองลงมาคือรูปแบบการให้ปฏิบัติงานจริงโดยมีพี่เลี้ยงดูแลอย่างใกล้ชิด และรูปแบบการให้ทดลองปฏิบัติงานจริงและให้คำปรึกษาเมื่อพบปัญหา ตามลำดับ

3 การพยายามปรับปรุงระบบเพื่อให้สอดคล้องกับลูกค้าหรือผู้ผลิต เป็นลำดับที่ 4

4. ความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิผลขององค์การพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยความสามารถในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 ความสามารถในการปรับตัวภายนอกองค์การ เป็นลำดับที่ 2 และความสามารถในการปรับตัวภายในองค์การ เป็นลำดับที่ 3

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

1. ทดสอบเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทธุรกิจของงานที่ทำ พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของธุรกิจที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่าการฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การมอบหมายงาน และการพัฒนาบุคลากรขององค์การโดยวิธีอื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บรรณานุกรม

- ปราโมทย์ อินสว่าง. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 1 ปรัชญา* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf> [2551, 14 เมษายน].
- รัตนา วงศ์รัศมีเดือน. (2551). *การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://dusithost.dusit.ac.th/~rattana_won/data/SFA/SFA4.htm [2551, 14 เมษายน].
- วิจักขณ์ วรบัณฑิตย์. (2546). *36 กลยุทธ์ ธนินท์ เจียรวนนท์*. กรุงเทพฯ: วรณสาส์น.
- Georgopoulos, Basil S., & Tannenbaum, Arnold S. (1957). The study of organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 22, p. 53.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.